

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°24/26 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du douze février deux mille vingt-six**

**Numéro CAL-2024-00642 du rôle**

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Nadine WALCH, 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 du Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 14 juin 2024,

comparaissant par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

**PERSONNE1.)**, demeurant à B-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

comparaissant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## **LA COUR D'APPEL**

PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> avril 2018. Depuis un avenant ayant pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019, elle a occupé le poste de « *Store Manager* ».

La société SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) par courrier recommandé du 12 avril 2023.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 10 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, à la suite de son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, suivant le dernier état de ses conclusions et outre les intérêts légaux, 1.113,48 € à titre d'arriérés de salaires, 12.039,53 € à titre d'indemnité de préavis, 3.009,88 € à titre d'indemnité de départ, 2.366,14 € à titre de réparation du préjudice matériel et 5.000 € à titre de réparation du préjudice moral.

PERSONNE1.) a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 €, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) a conclu à l'irrecevabilité du moyen de l'imprécision des motifs pour ne pas figurer dans la requête introductive d'instance, ainsi qu'à l'irrecevabilité de la demande en paiement d'arriérés de salaires pour constituer une demande nouvelle. Pour le surplus, la société SOCIETE1.) a conclu au bien-fondé du licenciement et a contesté les demandes adverses.

Par jugement du 8 mai 2024, le tribunal du travail a notamment déclaré le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) abusif pour être intervenu en violation de l'article L.121-6 du Code du travail, fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 3.009,88 €, fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 12.039,52 €, non fondée la demande de PERSONNE1.)

en indemnisation du préjudice matériel subi, « *non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 2.500 €* » et irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour être une demande nouvelle. Le tribunal a « *en conséquence* » condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 17.549,40 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Il a finalement rejeté les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 14 juin 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel du jugement du 8 mai 2024.

Elle demande de « *voir constater que le montant de la condamnation ne correspond pas au montant des demandes déclarées comme fondées dans le dispositif du jugement [entrepris et de] redresser l'erreur et constater que le montant de la condamnation est de 15.049,40 €, et non de 17.549,40 €* ». Elle demande encore, par réformation, à voir dire le licenciement du 12 avril 2023 régulier et justifié, partant de la « *relever* » des condamnations prononcées à son encontre. Elle demande ensuite, par réformation, la condamnation de la partie intimée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance, ainsi qu'aux frais et dépens de la première instance, avec distraction au profit de son mandataire, affirmant en avoir fait l'avance. La société SOCIETE1.) sollicite finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de son avocat affirmant en avoir fait l'avance.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris, « *sauf en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de Madame PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour le préjudice moral subi* ». Interjetant appel incident, elle demande, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 10.000 € à titre de réparation du préjudice moral, ainsi qu'à une indemnité de procédure de 3.000 € pour la première instance. Elle sollicite finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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

Quant au caractère abusif du licenciement

Le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) abusif pour être intervenu en violation de l'article L.121-6 du Code du travail. A titre de motivation de sa décision, le tribunal du travail a notamment retenu que la société SOCIETE1.) n'a pas contesté avoir été en possession du deuxième certificat d'incapacité de travail de PERSONNE1.) au moment du licenciement et que les deux certificats des médecins consultés par PERSONNE1.), à la demande de son employeur, sont insuffisants pour ébranler la présomption d'incapacité de travail découlant du certificat médical établi par le médecin traitant de PERSONNE1.).

### Discussion

La société SOCIETE1.) fait valoir qu' « *immédiatement à la suite des critiques de l'appelante concernant [les] performances catastrophiques [de PERSONNE1.)] en tant que Store Manager, par mail du 17 février 2023 l'intimée s'est déclarée en incapacité de travail du 18 février 2023 au 27 mars 2023 [..]. Il s'agit dès lors d'un premier indice tangible de la fictivité de la maladie de Madame PERSONNE1.) qui, ne supportant plus les critiques de son employeur, a réussi à se faire délivrer un certificat médical* ». Elle souligne que « *cet indice fut parfaitement corroboré par les deux rapports des médecins de contrôle qui, ensemble, ont expressément constaté que l'incapacité de Mme PERSONNE1.) n'est pas liée à une cause médicale mais à des problèmes relationnels avec sa hiérarchie. [...] Madame PERSONNE1.) n'a tout simplement pas apprécié les remarques de son employeur concernant ses performances désastreuses et au lieu de les prendre en considération, s'est déclarée en incapacité de travail* ». A défaut de se fonder sur « *une réelle cause médicale [...] la présomption simple attachée au certificat d'incapacité de l'intimée a été renversée* ».

La société SOCIETE1.) soutient ensuite avoir reçu le 28 mars 2023 un nouveau certificat médical de PERSONNE1.) pour la période allant du 28 mars au 27 avril 2023 inclus. Ce certificat aurait « *été délivré par le même médecin et pour les mêmes raisons. Par conséquent, les rapports des médecins de contrôle lui sont également opposables [...]. De plus, le certificat de prolongation se trouve postdaté soit antidaté puisque la date de consultation ne correspond pas à la date d'incapacité constatée. En tout état de cause, ce certificat a été rédigé en contravention à l'article 45 alinéa 2 de la convention liant le médecin à la CNS, suivant lequel le médecin ne peut attester l'incapacité de travail sans avoir examiné la personne protégée au jour de l'établissement du constat [...]* ».

Il serait encore évident que l'incapacité de travail « *ne peut en aucun cas être constatée une semaine avant [la] réalisation* » du certificat médical. Elle souligne que « *par application des mêmes règles juridiques [...] les certificats rétrodatés sont considérés comme certificats de complaisance. Pour le surplus, il échet de constater que la signature figurant sur les deux certificats médicaux n'est pas identique, alors qu'ils sont supposés avoir été délivrés par le même médecin. Cette incohérence met également un doute sur le certificat litigieux* ».

La société appelante fait encore valoir qu'au lieu de procéder à son congédiement et dans le but de sauvegarder son emploi, elle a invité PERSONNE1.), par courrier du 29 mars 2023, à reprendre son travail à partir du 1<sup>er</sup> avril 2023. « *Or, Madame PERSONNE1.) a non seulement ignoré ce courrier, mais de plus n'a fait aucun effort pour prendre contact avec son employeur afin de solutionner son problème. Une telle attitude passive rend l'intimée responsable de la situation dans laquelle elle se trouve* ». L'absence injustifiée de plusieurs jours constituant une faute grave dans le chef de la salariée, elle aurait à bon droit procédé à son licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) fait valoir, à titre principal, que « *le licenciement du 12 avril 2023 doit être qualifié d'abusif d'office puisqu'intervenu en période de protection de la salariée* ». Elle conteste, à titre subsidiaire, « *le caractère réel et sérieux du licenciement* ».

Elle soutient que la société SOCIETE1.) n'aurait eu « *aucun droit* » de lui demander « *de revenir travailler alors qu'elle était en incapacité de travail et que cette dernière n'avait pas à répondre à cette demande injustifiée et illégale. Ainsi l'appelante n'avait pas à s'étonner de l'absence de Mme PERSONNE1.) sur son lieu de travail le 1<sup>er</sup> avril 2023, encore moins de s'en prévaloir comme d'un motif grave pour justifier d'une mesure de licenciement avec effet immédiat* ».

PERSONNE1.) fait valoir que « *contrairement à ce que soutient la société SOCIETE1.) [les] comptes rendus médicaux rendus par les médecins de contrôle [...] concluent bien à l'incapacité de travail de Madame PERSONNE1.), ce qui signifie que le licenciement est intervenu en période de protection de la salariée* ». Elle argue du fait que « *le fond du problème n'est pas de savoir pourquoi Madame PERSONNE1.) était en incapacité de travail mais bien de confirmer que celle-ci était en incapacité de travail et que dès lors, elle était protégée contre le licenciement. [...] Le fait que l'état de santé de la salariée se soit dégradé en raison de l'attitude de son employeur envers elle qui a procédé à un véritable espionnage minute par minute pour ensuite l'accuser de manquements dans ses performances jusqu'à deux fois par jour sans jamais discuter avec elle du fonctionnement de ce magasin ne remet absolument pas en cause la*

*véracité de sa maladie ».* Elle conclut que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection , étant donné que « *le certificat médical de prolongation [...], régulièrement notifié n'est donc pas contestable, ni pour son motif initial ni par la date d'établissement de celui-ci qui, dans la mesure où au jour de la visite, le médecin constate une incapacité de travail pour une période dépassant la date de fin de la période d'incapacité de travail initiale et confère à l'intimée une période de protection contre le licenciement ».* Elle conteste que le certificat médical du 22 mars 2023 serait postdaté et soutient avoir consulté « *son médecin en toute logique suite au contrôle médical car elle devait confirmer son état d'incapacité de travail [et que] cette consultation était légitime même si la période d'incapacité de travail initiale n'était pas échue ».*

### Appréciation

Aux termes de l'article L.121-6 du Code de travail :

*« 1) 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.*

*(2) 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.*

*(3) 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, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail [...]. »*

Un certificat médical vaut présomption simple d'une incapacité de travail. La justification de l'absence qui en découle peut être combattue par un faisceau d'indices. Cette contre-preuve peut être rapportée par tous moyens (Cour d'appel, 30 avril 2009, n° 33740 du rôle ; Cour d'appel, 26 juin 2014, n° 39751 du rôle ; Cour d'appel, 18 janvier 2024, n° CAL-2022-00998 du rôle).

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a fait parvenir à son employeur deux certificats de maladie couvrant les périodes respectives du 18 février au 27 mars 2023 et du 28 mars au 27 avril 2023 et que la société SOCIETE1.) a convoqué sa salariée à deux contre-expertises médicales en date des 6 et 20 mars 2023.

Il résulte notamment du certificat établi par le docteur Jean Koppes en date du 6 mars 2023, à l'issue de l'examen de PERSONNE1.) dans le cadre de la première contre-expertise du même jour, que « *après interrogatoire et examen, je suis d'avis que Mme PERSONNE1.) est actuellement incapable de travailler. Mais ses problèmes de santé ont à l'origine des problèmes relationnels et des problèmes d'organisation au travail. Problèmes pour lesquels une solution devra être trouvée le plus rapidement possible avec les ressources humaines si la continuation d'une collaboration fructueuse est souhaitée par les 2 parties* ».

Il ressort notamment du certificat établi par le docteur Daniel Mart en date du 20 mars 2023, à l'issue de l'examen de PERSONNE1.) dans le cadre de la deuxième contre-expertise du même jour, que « *l'état de santé de la patiente est dû largement à un problème administratif et relationnel avec son hiérarchie et ne saurait être amélioré par une mise en arrêt ou par une prolongation de l'arrêt en cours. Il faut résoudre ce problème dans l'intérêt de toutes les parties au plus vite* ».

Au vu desdits certificats, le tribunal du travail a, à juste titre, retenu que le docteur Jean Koppes a confirmé l'incapacité de travail de PERSONNE1.) et qu'il ne résulte pas du certificat du docteur Daniel Mart que PERSONNE1.) aurait été capable de travailler.

Le fait que les deux docteurs retiennent que les problèmes de santé de PERSONNE1.) ont eu pour cause « *des problèmes relationnels et des problèmes d'organisation au travail* » est sans pertinence, étant donné qu'il ressort du certificat du docteur Jean Koppes que PERSONNE1.) était incapable de travailler en raison de problèmes de santé et que ce constat n'est point contredit par le docteur Daniel Mart.

Le tribunal du travail est partant à confirmer en ce qu'il a retenu que ces deux certificats des médecins consultés par la salariée à la demande de son employeur sont insuffisants pour ébranler la présomption d'incapacité de travail découlant des certificats médicaux établis par le médecin traitant de PERSONNE1.).

Il y a encore lieu de constater qu'il ressort de la pièce n°17 de PERSONNE1.), intitulée confirmation de rendez-vous, que la partie intimée avait un rendez-vous avec son docteur traitant, Elena Luxen, en date du 22 mars 2023. Il ressort du certificat de maladie du 22 mars 2023, émanant du docteur Elena Luxen et couvrant la période du 28 mars au 27 avril 2023, qu'Elena Luxen avait « *interrogé et examiné personnellement* » PERSONNE1.) en date du 22 mars 2023. L'affirmation de la société SOCIETE1.), qui n'est appuyée par aucun élément probant, que ledit certificat aurait été antidaté ou postdaté est partant à rejeter. Ayant pu constater en date du 22 mars 2023, date d'établissement dudit certificat, que PERSONNE1.) était malade et

estimant que cet état de maladie perdurerait au-delà de la période de maladie couverte par son premier certificat médical, le docteur Elena Luxen a pu légitimement retenir une période de maladie allant de la fin de la première période de maladie, à savoir le 27 mars 2023, jusqu'au 27 avril 2023. Si la société SOCIETE1.) fait encore valoir que « *la signature figurant sur les deux certificats médicaux n'est pas identique, alors qu'ils sont supposés avoir été délivrés par le même médecin* », elle ne formule pas le moindre moyen y relatif de sorte qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de cette affirmation.

Il s'ensuit de ce qui précède que l'employeur n'a pas renversé la présomption simple découlant des certificats d'incapacité de travail de PERSONNE1.).

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer en ce que le tribunal du travail a retenu que le licenciement avec effet immédiat du 12 avril 2023 est abusif, pour être intervenu en période d'incapacité de travail dûment justifiée.

#### Quant aux conséquences du licenciement

La société SOCIETE1.) s'étant limitée à demander la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires et non fondée sa demande en réparation de son préjudice matériel et PERSONNE1.) n'ayant pas interjeté appel incident y relatif, la Cour retient que le jugement déféré n'a pas été entrepris quant à ces points.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) s'est limitée à demander à être relevée des condamnations au montant de 3.009,88 € à titre d'indemnité de départ et au montant de 12.039,52 à titre d'indemnité compensatoire de préavis au cas où le licenciement de PERSONNE1.) était déclaré, par réformation, régulier et justifié, et que ces condamnations ne sont point entreprises dans l'hypothèse de l'espèce où le licenciement intervenu est abusif, le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) au paiement des susdits montants à titre d'indemnité de départ et d'indemnité compensatoire de préavis.

#### Quant au dommage moral

PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement entrepris, « *sauf en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de Madame PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour le préjudice moral subi* ». Interjetant appel incident, elle demande, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 10.000 € à titre de réparation du préjudice moral.

Elle soutient ne jamais avoir « *pu imaginer que le contrat serait résilié sous un prétexte fallacieux* » et que « *la manière de procéder de l'employeur est dénigrante et choquante et le préjudice subi s'en trouve d'autant plus élevé* ».

Elle fait encore valoir avoir été enceinte au moment de son licenciement et qu'en raison « *de sa situation matérielle qui venait subitement de devenir précaire, [elle] et son conjoint ont décidé d'interrompre cette grossesse de peur de ne pas pouvoir subvenir au besoin de l'enfant à venir. Ainsi, le 24 avril 2023, Madame PERSONNE1.) a subi une interruption de sa grossesse, ce dont elle n'est pas ressortie indemne* ». Elle donne à considérer qu'elle « *ne pouvait estimer le temps qu'elle mettrait à retrouver un emploi et n'aurait pas recherché un emploi alors qu'elle était enceinte pour la bonne raison qu'un employeur potentiel ne recherche pas de candidate enceinte pour occuper un poste à pourvoir alors qu'elle va être absente plusieurs mois et que le poste doit être occupé* ».

La société SOCIETE1.) fait valoir « *que dans son dispositif le jugement a quo a déclaré non fondée la demande de Mme PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral, mais a pris en compte ce montant dans le calcul du montant de la condamnation. [...] Par conséquent, il convient de rectifier le jugement a quo et à retirer ce montant de la condamnation si, par impossible, le jugement de première instance devrait être confirmé. Si par impossible la Cour devra rectifier le jugement en ce que le dommage moral de l'intimée est fondé, la partie concluante entend de prendre la position comme suit* ».

Elle soutient que PERSONNE1.) « *a reçue de nombreuses critiques pour son travail et devait donc s'attendre à des sanctions [...]* ». La société SOCIETE1.) conteste encore que la décision de PERSONNE1.) d'interrompre sa grossesse « *aurait eu un quelconque lien avec le licenciement intervenu* » et soutient qu'il lui aurait été « *loisible de notifier son état de grossesse à l'employeur dans les 8 jours à compter de son congédiement, et cela conformément à l'article L.337-1 du Code du travail, pour annuler son licenciement* ». Elle soutient finalement que PERSONNE1.) « *s'est vu allouer une indemnité compensatoire de préavis de 4 mois ainsi qu'une indemnité de départ d'un mois. Elle a aussi retrouvé un nouvel emploi au bout de quelques jours après son licenciement. Par conséquent son préjudice moral est couvert par ces indemnités* ».

### Appréciation

Lorsqu'un jugement contient une erreur, la rectification ne peut être ordonnée que par les juges qui l'ont rendu, sauf dans le cas où ce jugement est frappé d'appel, auquel cas la rectification est opérée par

le juge d'appel. Celui-ci ne peut connaître de la rectification des décisions qui lui sont soumises que si l'appel n'est pas limité à la rectification.

En effet, le but de l'appel est la réformation ou l'annulation d'un jugement ce qui implique que le jugement encourt une critique de fond. Or la rectification d'une erreur matérielle ne met pas en question le bien-fondé de la décision qu'elle concerne mais seulement l'exacte expression de ce qui en ressort avec certitude. Pour que la Cour d'appel puisse connaître de la rectification d'une décision de première instance, il faut qu'elle soit saisie d'un appel tendant principalement à la réformation ou à l'annulation de la décision, c. à d. mettant en question le bien-fondé de la première décision (Cour d'appel, 31 mars 1999, n° 22 434 du rôle).

L'appel de la société SOCIETE1.) tendant à la réformation du jugement entrepris, la Cour d'appel est compétente pour connaître de la demande en rectification.

La faculté de procéder à une rectification d'une décision judiciaire est subordonnée à une double condition. Il faut, d'une part, que l'erreur à rectifier soit une erreur purement matérielle, et, d'autre part, que la rectification ne conduise pas à une véritable modification de la décision.

L'erreur est purement matérielle lorsqu'elle ne porte pas sur la substance même du jugement. Elle consiste en une inadvertance qui affecte la lettre, l'expression de la pensée réelle du juge. La réparation de cette erreur permet de sauvegarder l'esprit, la substance du jugement. Mais cette réparation doit seulement conduire à rétablir l'exacte pensée du juge ; en aucun cas, la rectification du jugement ne peut constituer un recours mettant en cause l'autorité de la chose jugée attachée à la décision (Daloz Action, Droit et pratique de la procédure civile, n°5626).

L'erreur qui provient d'une inadvertance, d'une négligence ou d'une inattention qui a trahi l'intention profonde du juge, peut faire l'objet d'une rectification (Cour constitutionnelle, 5 mars 2024, n° 00192 du registre).

Si le tribunal du travail a retenu dans la motivation du jugement entrepris que « *le montant pour préjudice moral subi par la requérante du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu notamment de son ancienneté, ex aequo et bono, à la somme de 2.500 euros* », il a au dispositif du jugement déféré déclaré « *non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 2.500*

euros », tout en intégrant ce montant de 2.500 € dans la somme de 17.549,40 € à laquelle il a condamné la société SOCIETE1.).

Il résulte de ce qui précède que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) notamment le montant de 2.500 à titre de réparation du préjudice moral subi, et que ce n'est uniquement que par inadvertance, ayant trahi l'intention profonde du juge, qu'il a déclaré cette demande non fondée.

S'agissant partant d'une simple erreur matérielle, il y a lieu de rectifier le dispositif du jugement entrepris, de sorte que la septième phrase du dispositif du jugement entrepris doit se lire comme suit « déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 2.500 euros ».

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Etant donné que PERSONNE1.) a signé le 3 mai 2023 un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 8 mai 2023, les soucis qu'elle ait pu se faire pour sa situation matérielle et son avenir professionnel à la suite de la résiliation de son contrat de travail ont été faibles.

PERSONNE1.) se prévaut d'une « attestation » du docteur Elena Luxen du 14 janvier 2025 aux termes de laquelle PERSONNE1.) « s'est présentée en consultation avant son interruption volontaire de grossesse en date du 17/04/2023. Lors de cette consultation, la patiente exprimait une grande détresse liée à son récent licenciement, ce qui a contribué à sa décision de procéder à l'avortement ». Il n'y a pas lieu d'en tenir compte pour défaut de pertinence, dans la mesure où le docteur Elena Luxen n'a pu se baser que sur les affirmations et le ressenti subjectif de sa patiente.

A défaut d'autres éléments, PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un lien causal entre son licenciement en date du 12 avril 2023 et sa décision de procéder à une interruption de grossesse.

Au vu de ce qui précède et en tenant compte de son ancienneté de cinq ans au moment de son licenciement, ainsi que des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, la Cour confirme le

tribunal du travail en ce qu'il a évalué le préjudice moral subi par PERSONNE1.) au montant de 2.500 €

#### Quant aux demandes accessoires

Au vu du caractère abusif du licenciement, il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en première instance, et la Cour lui alloue, par réformation, le montant de 1.000 €. Au vu de l'issue du litige, le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a débouté la société SOCIETE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Pour le même motif, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter et elle doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel et la Cour lui alloue la somme de 2.000 €.

### **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 l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé

**réformant,**

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance,

dit que la septième phrase du dispositif de jugement rendu le 8 mai 2024 se lit comme suit : « *déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 2.500 euros* »,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel,

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.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.