

Arrêt de la Cour d'Appel.  
Exempt - appel en matière de droit du travail.  
Arrêt N° 15/18 - III - TRAV. Numéro 44587 du rôle  
Audience publique du premier février deux mille dix-huit.

Composition:  
Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,  
Mireille HARTMANN, premier conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à ..., appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 20 février 2017, comparant par Maître Anaïs BOVE, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

- 1) la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à ..., représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,
- 2) la société à responsabilité limitée S2 s.à r.l., établie et ayant son siège social à ..., représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, intimées aux fins du susdit exploit TAPPELLA, comparant par Maître Lex THIELEN, avocat à la Cour à Luxembourg,
- 3) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L- 1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, intimé aux fins du susdit exploit TAPPELLA, comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 décembre 2017.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par un premier contrat de travail prenant effet au 1er décembre 2001, A a été engagé en qualité de vendeur par la sàrl S1 avec effet du 1er décembre 2001.

Suivant un deuxième contrat de travail conclu entre A et la sàrl S1 prenant effet le 1er novembre 2008 le salarié a été engagé en qualité d'informaticien.

Le 1er mars 2014, il a été affecté auprès de la sàrl S2.

Le 26 avril 2016, A a résilié son contrat de travail avec effet immédiat.

Par requête du 12 mai 2016, A a fait convoquer la sàrl S1 et la sàrl S2 devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de les voir condamner solidairement, sinon in solidum, sinon chacune pour sa part sur base des articles L.121-7 et L.124- 11 du Code du travail sinon sur base de l'article L.124-10 du Code du travail à lui payer le montant de 91.953,87 euros + p.m. détaillé comme suit:

- indemnité de préavis (6 mois) :  $3.664,47 \times 6 = 21.986,82$  euros,
- indemnité de départ (3 mois) :  $3.664,47 \times 3 = 10.993,41$  euros
- préjudice matériel (période de référence 12 mois) : 43.973,64 euros
- congé non pris : p.m.
- préjudice matériel pour prêts contractés suite au non-paiement de salaires : 5000 euros,
- préjudice moral : 5.000 euros
- harcèlement moral : 5.000 euros.

A l'appui de sa demande, le salarié a fait valoir qu'à partir du 1er mars 2014 son employeur l'aurait affecté en qualité de vendeur auprès de la sàrl S2 au mépris des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail.

L'employeur aurait encore commis plusieurs fautes graves à son égard, de sorte qu'il aurait été contraint de résilier son contrat de travail avec effet immédiat en date du 26 avril 2016 sur base des articles L.121-7 et/ou L.124-10 du Code du travail. En effet, l'employeur ne lui aurait systématiquement pas payé son salaire dans le délai légal, il aurait communiqué les fiches de salaires avec un énorme retard, il aurait fait installer des caméras de surveillance et aurait filmé les salariés, sans les avoir informés et sans avoir sollicité une autorisation auprès de la CNPD et, à partir du 15 février 2016, il aurait encore créé à son égard un environnement offensant et hostile notamment dans le but de le pousser à démissionner.

Par la même requête, A a encore demandé la condamnation solidaire, sinon in solidum des parties défenderesses à lui remettre sous peine d'astreinte un nouveau contrat de travail, respectivement un avenant à son ancien contrat de travail, les fiches de salaires de février à avril 2016, le certificat de rémunération et l'attestation patronale.

Finalement, il a conclu à l'octroi d'une indemnité de procédure de 3.000 euros.

A l'audience du 8 décembre 2016, les parties défenderesses ont demandé reconventionnellement la condamnation d'A au paiement du montant de 7.535,01 euros pour non-respect par le salarié du délai de préavis et d'une indemnité de procédure de 3.000 euros.

Par jugement du 12 janvier 2017, le tribunal travail, a donné acte à l'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler, a mis hors cause la sàrl S1 et a déclaré irrecevable la demande du salarié formulée pour mémoire du chef de congés non pris.

Il a ensuite retenu que le passage d'A de la sàrl S1 à la sàrl S2 en date du 1er mars 2014 a constitué un transfert au sein d'une même entité économique, que le salarié a travaillé pour compte de la sàrl S2 depuis le 1er mars 2014, qu'il a de ce fait accepté les nouvelles conditions de travail et que son allégation suivant laquelle il aurait continué à exercer la fonction d'informaticien et d'agent immobilier ne sont pas établies par les éléments du dossier. Le tribunal a également retenu que le salarié reste en défaut d'établir les fautes graves qu'il reproche à l'employeur pour conclure que sa démission avec effet immédiat n'est pas justifiée.

Le tribunal de première instance a, par conséquent, rejeté les demandes d'A en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral subis par suite de sa démission.

Le tribunal de travail a encore ajouté que le salarié n'a pas non plus établi l'existence d'un préjudice matériel du chef de « prêts contractés suite au non- paiement de salaires » ou d'actes de harcèlement à son égard, qu'aucune indemnité de départ n'est prévue dans le cas où la résiliation du contrat procède de l'initiative du salarié, que la demande en communication de documents est à rejeter alors que la demande en communication d'un nouveau contrat de travail, respectivement d'un avenant à l'ancien contrat de travail est devenue sans objet au vu de la cessation de la relation de travail entre parties et que les autres documents réclamés ont été remis au salarié.

Le tribunal de travail a, par contre, déclaré fondée la demande reconventionnelle de la sàrl S2 en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant réclamé de 7.535,01 euros et débouté les parties de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure.

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 20 février 2017.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelant demande à la Cour de condamner les intimées à lui payer solidairement, sinon in solidum, sinon chacune pour sa part, le montant de 91.953,87 euros + p.m. du chef de dommages et intérêts principalement pour non-respect de l'article L.121-7 du Code du travail et subsidiairement pour fautes graves au sens de l'article L.124-10 du même code.

L'appelant réclame encore la remise d'un nouveau contrat de travail, respectivement d'un avenant à son ancien contrat de travail sous peine d'une astreinte de 150 euros par jour de retard ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

Les sociétés S1 et S2 concluent au rejet de l'appel. La sàrl S2 conclut également à la confirmation du jugement entrepris pour autant qu'il a condamné A à lui payer le montant de 7.535,01 euros. Les sociétés intimées demandent, en outre, l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ÉTAT) demande acte qu'il n'a pas de revendications à faire et à lui voir déclarer commun l'arrêt à intervenir.

I) Quant au bien-fondé de la démission :

La Cour relève en premier lieu qu'un salarié peut démissionner, respectivement résilier son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur du moment qu'il dispose d'un ou de plusieurs motif(s) grave(s). Il appartient donc à A d'établir les motifs à la base de sa démission.

A l'instar du délai à respecter par l'employeur en matière de licenciement avec effet immédiat, le salarié ne peut cependant, conformément à l'article L.124-10(6) du code du travail, invoquer à la base de sa démission que des faits dont il a eu connaissance dans le mois.

Il en découle que les motifs invoqués pour justifier une démission avec effet immédiat ou une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour fautes graves dans le chef de l'employeur doivent avoir existé au moment de celle-ci, et ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture de la relation de travail.

C'est à la lumière de ce principe qu'il y a lieu d'examiner les motifs invoqués par le salarié, à savoir principalement la modification de son contrat de travail sans le respect de la procédure prévue par l'article L.121-7 du Code du travail, et, subsidiairement, plusieurs fautes graves dans le chef de l'employeur.

1) Quant à la modification du contrat de travail :

A soutient que les intimées avaient décidé unilatéralement sans l'informer et sans respecter la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail de le transférer pendant ses congés de la société S1 sàrl à la société S2 sàrl. Comme il aurait continué à effectuer quasiment les mêmes tâches, à savoir principalement la fonction d'informaticien, différentes fonctions dans le domaine immobilier et en comptabilité pour le compte du seul et unique gérant des deux sociétés dont il était le bras droit, tout en continuant à faire quelques remplacements ponctuels en tant que vendeur auprès de la sàrl S2 pour rendre service, il ne se serait pas aperçu de ce transfert. Ce ne serait qu'en janvier 2016 qu'il aurait été informé oralement par le sieur B de son affectation permanente comme vendeur auprès de la sàrl S2 avec un planning de travail différent l'obligeant à travailler les vendredis et samedis ce qui l'aurait contraint de modifier son mode de vie quotidien et privé d'exécuter de nombreuses obligations dont notamment ses obligations religieuses. Des clauses essentielles de son contrat auraient donc été modifiées en sa défaveur, mais malgré différentes mises en demeure les intimées n'auraient pas régularisé la situation.

Les intimées reconnaissent qu'A a été affecté en date du 1er mars 2014 auprès de la sàrl S2 sàrl en qualité de vendeur. Cet engagement se serait cependant réalisé moyennant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Il n'y aurait pas eu de transfert au sein d'une même entité

économique, la sàrl S1 et la sàrl S2 étant des structures différentes avec des activités distinctes et non complémentaires.

Les intimées contestent, par ailleurs, que le salarié eût seulement découvert sa nouvelle affectation en date du 16 janvier 2016. Les fiches de salaires avec reprise de son ancienneté au 1er décembre 2001 auraient été établies à partir du mois de mars 2014 au nom de la sàrl S2 qui lui aurait également réglé son salaire. Les intimées renvoient, en outre, aux courriers et courriels des 28 juin 2014, 29 juillet 2014, 30 décembre 2014 et 13 juillet 2015 desquels résulteraient que l'appelant savait que son employeur était la sàrl S2. Par ailleurs, le salarié aurait uniquement dirigé sa demande de référé pour obtenir le paiement d'arriérés de salaires contre la sàrl S2.

Une violation de l'article L.121-7 du Code du travail ne pourrait en tout cas pas servir de fondement à une action sur base de l'article L.124-10 alors que les modifications alléguées auraient eu lieu en 2014 et seraient donc trop anciennes pour être prises en considération.

C'est à juste titre que le tribunal de travail a retenu que le salarié est mal venu de contester avoir eu connaissance de son affectation à la sàrl S2 à partir du 1er mars 2014.

En effet, il résulte des éléments du dossier qu'à partir de cette date les fiches de salaires ont été émises par la sàrl S2. Il résulte également de ces fiches que l'ancienneté du salarié a été reprise par la sàrl S2. A cela s'ajoute qu'A a adressé en date des 28 juin 2014, 29 juillet 2014, 30 décembre 2014 et 13 juillet 2015 plusieurs écrits à la sàrl S2 dénotant sa connaissance de son affectation à la sàrl S2. Notamment, dans sa lettre recommandée adressée à la sàrl S2 il précise « le 1er mars 2014 j'ai été transféré sur S2 SARL » et dans son courriel du 13 juillet 2015 il reconnaît avoir reçu un certificat de rémunération de 2014 de la sàrl S2.

Le salarié a, en outre, attiré uniquement la sàrl S2 devant le tribunal de référé pour la voir condamner à lui payer un montant de 3.112,55 euros à titre d'arriérés de salaires pour la période du 31 décembre 2014 au 31 janvier 2016.

Il en résulte que le salarié qui, en connaissance de cause, a accepté de travailler pour la sàrl S2 a également accepté cette dernière comme nouvel employeur dès le mois de mars 2014 et un nouveau contrat de travail s'est formé entre eux. Il en résulte que le changement d'employeur ne peut être invoqué par le salarié pour justifier sa démission avec effet immédiat.

Il en suit également que la juridiction de première instance est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'elle a mis hors cause la sàrl S1. En effet, le passage d'A de la sàrl S1 à la sàrl S2 ne peut être qualifié de transfert au sein d'une même unité économique et sociale alors que les deux sociétés exercent des activités distinctes et non complémentaires (la première exploitant une agence immobilière et la deuxième vendant des cigares et de l'alcool) et que le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou a le même gérant ne suffit pas pour constituer une telle unité.

Le salarié soutient cependant encore que suite à sa nouvelle affectation il a continué à exercer les mêmes fonctions qu'auparavant en sa qualité de porte-parole et de bras droit de C en relation avec la gestion quotidienne des deux sociétés, leurs aspects comptables, informatiques ainsi que des questions de ressources humaines. Ce ne serait en effet que le 18 janvier 2016 que C l'aurait informé d'une affectation permanente en qualité de vendeur avec un changement de ses horaires de travail entraînant un bouleversement de l'organisation de sa vie au quotidien.

Même à supposer établie cette affirmation du salarié, le changement unilatéral des conditions de travail du salarié non opéré dans le respect de l'article L.121-7 du Code du travail n'est pas intervenu dans le mois précédant la démission avec effet immédiat de l'appelant. Il est donc trop ancien pour pouvoir être invoqué à la base de sa démission du 26 avril 2016.

A ne peut donc se baser sur l'article L.121-7 du Code du travail pour justifier sa démission.

2) Quant aux fautes reprochées à l'employeur :

Le salarié a cependant encore invoqué à l'appui de sa démission d'autres fautes de son employeur justifiant, d'après lui, sa démission avec effet immédiat, à savoir une violation des articles L.221-1, L.125-7 du Code du travail, une violation de l'article 11 de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel et de l'article L.261-1 du Code du travail ainsi qu'un harcèlement moral.

A fait d'abord valoir que l'employeur aurait systématiquement payé les salaires avec un retard considérable. Il n'aurait pas non plus réglé l'intégralité des salaires, mais il lui aurait seulement payé des acomptes sporadiques sans préciser une période de référence.

En date du 28 février 2014, l'employeur lui aurait redû la somme de 29.290 euros. Il n'aurait réglé le solde de ces arriérés que le 27 décembre 2015 après maintes mises en demeure.

Le 15 février 2016, les salaires de novembre 2014 à janvier 2016 n'auraient toujours pas été réglés dans leur intégralité. Ce ne serait que la veille des plaidoiries dans l'affaire de référé qu'il avait dû introduire pour obtenir son dû, à savoir le 19 avril 2016, qu'il aurait enfin obtenu le paiement du solde de ces arriérés, soit 584,15 euros.

Après avoir payé l'intégralité de ses salaires des mois de janvier et de février 2016 l'employeur lui aurait à nouveau fait seulement un versement partiel de son salaire du mois de mars 2016 et il n'aurait de surcroît reçu cet acompte qu'après réclamation de son mandataire.

Il se prévaut d'une jurisprudence selon laquelle « les retards, bien qu'en partie à qualifier de retards légers, du paiement des salaires, constituent une inexécution des obligations de l'employeur. Ils sont, eu égard à leur caractère répétitif (...) à qualifier de faute grave dans le chef de l'employeur. (CSJ 10.06 2004, rôle no 28628 ) ».

Finalement, l'appelant précise encore que ses fiches de salaires ne lui auraient été remises qu'occasionnellement et/ou avec un énorme retard. La fiche de salaire du mois de mars 2016 lui aurait été seulement remise en date du 6 avril 2016 et il n'aurait reçu les fiches de salaires des mois de février et avril 2016 que le 17 mai 2016.

Les fautes de l'employeur auraient perduré jusqu'en avril 2016 et sa démission serait donc intervenue dans le mois de la commission par l'employeur des fautes graves.

La sàrl S2 soutient que ce ne seraient que ses propres fautes qui le cas échéant pourraient être prises en compte et non celles éventuellement commises par la sàrl S1 alors qu'elle était le seul employeur d'A au moment de la résiliation du contrat.

Il s'en suivrait que seuls des arriérés d'un montant de 584,15 euros pourraient être pris en compte. Or, ces arriérés dateraient de 2014 et ne pourraient dès lors servir de motif à la base de la démission avec effet immédiat du salarié du 26 avril 2016.

La fiche de salaire du mois de février 2016 aurait été transmise au mandataire de l'appelant le 14 mars 2016 dans le cadre de la procédure de référé et non pas au mois de mai 2016 comme le soutient le salarié. La remise tardive de la fiche de salaire du mois de mars 2016 en date du 6 avril 2016 ne pourrait constituer une faute suffisamment grave dans son chef pour justifier une démission sans préavis.

Aux termes de l'article L.221-1 du code du travail, le salaire « est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent ». Le paiement du salaire constitue la contrepartie du travail presté par le salarié et partant l'obligation principale à charge de l'employeur résultant du contrat de travail et les manquements persistants de l'employeur à son obligation de payer à la fin du mois les salariés constituent un motif grave au sens de l'article L.124-10 du code du travail. Un salarié a en effet droit à une stabilité financière et, dès lors, droit au paiement intégral de ses salaires à la fin de chaque mois.

Il résulte des pièces versées en cause qu'après l'affectation d'A auprès de la sàrl S2 en mars 2014, en raison des difficultés financières de la sàrl S1, son nouvel employeur ne respectait pas non plus son obligation de payer le salaire pour le dernier du mois.

Il en résulte en effet que depuis le mois de mars 2014, la sàrl S2 ne payait systématiquement que des acomptes sur le salaire réduit à A et ce encore de manière irrégulière. Ces acomptes ont la plupart du temps été payés avec un retard considérable. Ce n'est qu'après l'introduction de l'affaire en référé au mois de février 2016 que l'employeur a payé le solde des arriérés réduits pour la période de mars 2014 à janvier 2016 la veille de l'audience des plaidoiries, à savoir en date du 19 avril 2016.

Même si l'employeur a réglé l'intégralité du salaire des mois de janvier et février 2016, le salarié n'a toujours pas reçu le paiement de son salaire à la fin du mois. Le compte de l'employeur a en effet seulement été débité le 4 février 2016 et au début du mois de mars 2016.

Le 4 avril 2016, le mandataire du salarié a encore dû réclamer le paiement du salaire du mois de mars 2016. Suivant l'avis de débit relatif au salaire du mois de mars 2016, seul un acompte a à nouveau été payé : « acompte salaire mois de mars 2016 ».

A cela s'ajoute que la fiche de salaire du mois de février a seulement été remise au mandataire de l'appelant dans le cadre de l'instance de référé en date du 14 mars 2016 et la fiche du mois de mars 2016 n'a été remise que le 6 avril 2016.

Il résulte de ce qui précède que l'employeur a encore méconnu ses obligations le mois précédant la démission du salarié, de sorte que pour appuyer sa démission, A est en droit d'invoquer en vertu de l'article L.124-10(6) du code du travail des non paiements antérieurs respectivement des paiements tardifs des salaires ainsi que des remises tardives de fiches de salaire imputables à la sàrl S2.

Au vu de leur caractère répétitif, les paiements tardifs et partiels des salaires à des intervalles irréguliers tels qu'ils résultent des pièces versées en cause, ensemble les remises tardives des fiches de salaires constituent à eux seuls une violation grave des obligations patronales justifiant la démission avec effet immédiat du salarié sans qu'il n'y ait lieu d'examiner les autres moyens invoqués par le salarié à l'appui de la démission.

Par réformation du jugement entrepris, la résiliation du contrat de travail par A pour fautes graves de l'employeur est dès lors à déclarer justifiée.

Par réformation du jugement entrepris, A est en outre à décharger du paiement d'une indemnité pour préavis non respecté à la sàrl S2.

II) Quant aux montants indemnitaires :

1) Quant aux indemnités de préavis et de départ :

A réclame l'octroi d'une indemnité de préavis de  $3.664,47 \times 6 = 21.986,82$  euros et d'une indemnité de départ de  $3.664,47 \times 3 = 10.993,41$  euros.

La sàrl S2 se rapporte à prudence de justice.

Il se dégage de l'arrêt du 8 juillet 2016 de la Cour constitutionnelle que compte tenu de l'article 10 bis, paragraphe 1 de la Constitution qui dispose que « Les luxembourgeois sont égaux devant la loi », le salarié, qui a résilié de manière justifiée son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur, se trouve dans une situation comparable au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif et qui bénéficie de plein droit de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ.

Compte tenu de l'ancienneté reconnue au salarié (1er décembre 2001), A a droit à une indemnité de préavis correspondant à six mois de salaires ainsi qu'à une indemnité de départ de trois mois.



Il suit des considérations qui précèdent que les demandes du salarié sont à déclarer fondées pour les montants non autrement contestés de 21.986,82 et 10.993,41 euros.

## 2) Quant au préjudice matériel

A réclame le montant de 43.973,64 euros à titre d'indemnisation pour le préjudice matériel subi par rapport à une période de référence de douze mois.

L'employeur s'oppose à la demande du salarié en allocation de dommages intérêts pour un prétendu préjudice matériel subi à défaut par lui d'établir qu'il a entrepris des démarches pour retrouver un nouvel emploi après son départ.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

La Cour constate qu'A ne verse aucune pièce de nature à étayer qu'il ait entrepris de quelconques recherches personnelles pour retrouver au plus vite un nouvel emploi.

Restant en défaut d'établir un préjudice matériel en relation causale avec la rupture de son contrat de travail pour faute grave dans le chef de son employeur, il ne saurait prétendre à des dommages et intérêts de ce chef.

## 3) Quant au préjudice moral :

Le salarié conclut à l'allocation d'un montant de 5.000 euros.

L'employeur conteste le montant réclamé.

Compte tenu de l'atteinte portée à la dignité de travailleur de l'appelant et de son ancienneté, il y a lieu de lui allouer un montant de 2.000 euros à titre de dommage moral.

## 4) Quant à l'indemnité pour congé non pris :

Le montant de la prédite indemnité a été indiqué « pm » par le salarié sans autre précision. La juridiction de première instance est donc à confirmer en ce qu'elle a déclaré la demande irrecevable pour n'avoir pas été chiffrée en cours d'instance.

## 5) Quant au préjudice matériel pour prêts contractés suite au non- paiement de salaires.

L'appelant demande l'octroi d'un montant de 5.000 euros au motif qu'il a dû contracter des prêts suite au non-paiement des salaires de son employeur.

L'affirmation de salarié est contestée par l'employeur.

Les pièces du dossier ne permettent pas de retenir qu'A a effectivement contracté des prêts pour parer au non-paiement de sa rémunération, la sollicitation de deux prêts pour régler des charges relatives à un bien mobilier dont il est propriétaire et pour l'acquisition d'un véhicule Mercedes étant insuffisante à cet égard. C'est donc à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que la réalité d'un préjudice matériel du chef de prêts contractés suite au non-paiement des salaires laisse d'être établie.

La juridiction de première instance est dès lors encore à confirmer en ce qu'elle a rejeté cette demande de l'appelant.

6) Quant au préjudice du chef d'un harcèlement moral :

Le salarié réclame encore l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros pour le harcèlement moral dont il prétend avoir été victime à partir du mois de février 2016.

A explique qu'à partir de l'introduction de l'affaire de référé C et son épouse auraient, en effet, commencé à créer un environnement hostile et offensant afin de le pousser à démissionner.

Ainsi, B et son épouse ne lui auraient plus adressé la parole depuis l'introduction de l'affaire en référé, sauf pour le mépriser. Ils auraient commencé à contrôler et critiquer le moindre de ses mouvements et lui auraient fait adresser via leur mandataire trois avertissements en date des 24 février, 3 mars et 5 avril 2016.

La sàrl S2 conteste tout acte offensant à l'égard du salarié.

L'employeur conteste que l'envoi des trois avertissements justifiés envoyés à A fut constitutif d'un harcèlement.

La Cour constate que dans l'avertissement du 24 février 2016 l'employeur reprochait à A de s'être approprié une lettre recommandée destinée à la sàrl S2 sans la remettre à l'employeur, que dans l'avertissement du 3 mars 2016 il reprochait au salarié de s'être fait accorder à court terme une journée de congé ce qui avait entraîné une réorganisation du planning mais qu'il est finalement venu travailler sans en informer au préalable l'employeur, et que dans l'avertissement du 6 avril 2014 il reprochait au salarié d'avoir utilisé le téléphone de son employeur pour effectuer des appels de longue distance à son frère habitant l'île Maurice.

C'est donc à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que les faits reprochés à l'appelant dans les trois avertissements, à les supposer établis, justifiaient chaque fois un avertissement et ne sauraient donc être qualifiés de harcèlement moral. En effet, ils ne

constituent que l'expression normale du pouvoir de direction hiérarchique de l'employeur sur son salarié.

A n'a pas non plus établi les autres faits contestés par l'employeur qu'il qualifie de harcèlement. C'est dès lors à juste titre que le tribunal de travail a rejeté la demande afférente du salarié. Il suit des considérations qui précèdent que la sàrl S2 est à condamner à payer à l'appelant le montant total de  $21.986,82 + 10.993,41 + 2.000 = 34.980,23$  euros.

III) Quant à la demande en délivrance d'un nouveau contrat de travail respectivement d'un avenant à l'ancien contrat de travail :

Le salarié réclame encore la remise d'un nouveau contrat de travail, respectivement d'un avenant à son contrat de travail, sous peine d'une astreinte de 150 euros par jour de retard à partir de la notification de l'arrêt.

C'est cependant à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que cette demande est devenue sans objet au vu de la cessation de la relation de travail entre parties.

IV) Quant aux indemnités de procédure :

A conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

Les parties intimées réclament sur base de l'article 240 du NCPC un montant de 2.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Compte tenu du résultat du présent litige, les demandes des parties intimées sont à rejeter.

En revanche, il paraît inéquitable de laisser à charge de l'appelant l'entièreté des frais par lui exposés non compris dans les dépens.

Compte tenu de la nature et l'envergure de l'affaire il y a lieu de lui accorder les montants de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel d'A est à déclarer partiellement fondé.

Il y a lieu de déclarer le présent jugement commun à l'ÉTAT.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement sur le rapport oral du magistrat de la mise en état, reçoit l'appel, le dit partiellement fondé,

réformant :

dit que la démission d'A est fondée sur base de l'article 124-10 du Code du travail,  
dit la demande d'A en paiement d'une indemnité de préavis fondée pour le montant de 21.986,82 euros,  
dit la demande d'A en paiement d'une indemnité de départ fondée pour le montant de 10.993,41 euros,  
dit la demande d'A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi fondée pour le montant de 2.000 euros,  
partant, condamne la sàrl S2 à payer à A le montant total de 34.980,23 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,  
décharge A du paiement du montant de 7.535,01 euros à titre d'indemnité pour préavis non respecté à la sàrl S2 et du paiement des frais de la première instance,  
pour le surplus, confirme le jugement entrepris,  
dit non fondées les demandes des parties intimées en allocation d'une indemnité de procédure, condamne la sàrl S2 à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel,  
donne acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à faire et lui déclare le présent arrêt commun, met les frais et dépens des deux instances à charge de la sàrl S2 avec distraction des frais de l'instance d'appel à Maîtres Georges PIERRET et Anaïs BOVE qui la demandent, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.