Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze novembre deux mille treize.

Numéro 38578 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'exploits de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 27 avril 2012 et de l'huissier de justice suppléant Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 30 avril 2012,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Marc KERGER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Luc JEITZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 mars 2013.

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

Par jugement du 26 mars 2012, le tribunal du travail de Luxembourg a :
déclaré abusif le licenciement effectué par la société A s.à r.l. avec effet immédiat le 24 novembre 2010 à l'égard d'B,
déclaré fondée la demande d'B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 5.657,44 €,
déclaré fondée la demande d'B en indemnisation de son préjudice matériel pour un montant de 2.786,86 €,
déclaré fondée sa demande en indemnisation de son préjudice moral pour un montant de 500 €,
déclaré fondée la demande d'B en remboursement du montant de 7.017,18 €,
condamné la société A s.à r.l. à payer à B le montant de 15.961,48 €, avec les intérêts légaux à partir du 15 février 2011 jusqu'à solde,
ordonné l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 1.017,18 €, en sus les intérêts légaux, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,
déclaré fondée la demande d'B en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 750 €,
condamné la société A s.à r.l. à payer à B le montant de 750 € à titre d'indemnité de procédure,
déclaré fondée la demande de l'ETAT à l'égard de la société A s.à r.l. pour le montant de 7.018,08 €,
condamné la société A s.à r.l. à rembourser à l'ETAT le montant de 7.018,08 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
condamné la société A s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Par exploits du 27 et du 30 avril 2012, la société A s.à r.l. a relevé appel du jugement du 26 mars 2012 et demande, suivant dispositif de l'acte d'appel, que par réformation du jugement entrepris, elle soit déchargée de toutes les condamnations intervenues à son encontre.

B a relevé appel incident.

Les faits et rétroactes de la présente affaire sont les suivants :

Par courrier du 24 novembre 2010, B, chauffeur de bus, s'est, par lettre recommandée du 24 novembre 2010, vu résilier avec effet immédiat par son employeur, la société A s.à r.l., sous-traitante C de lignes d'autobus pour la Ville de Luxembourg, son contrat de travail.

Ce courrier est rédigé en les termes suivants :
« (…)
En date du 11 novembre 2010 vers 21h45 vous avez téléphoné avec votre téléphone portable tout en conduisant un bus sur la ligne 10.
Ceci, malgré une note de service qui est placardée et qui prévient d'un licenciement sans délai toute personne surprise à téléphoner avec un téléphone portable.
De plus, par votre comportement, vous mettez en danger la sécurité des voyageurs et la vôtre, ce qu'une des personnes transportées nous a rapporté dans un mail.
De même, votre attitude nuit gravement à l'image de notre entreprise et ainsi nous porte préjudice, car nous sommes tenus à certaines obligations et le ministère des transports peut nous sanctionner pécuniairement pour votre manquement.
En conséquence, nous vous licencions pour faute grave avec effet immédiat aux motifs :

- *Mise en danger de la sécurité de tiers et la vôtre*
- *Non respect des notes de service*
- *Perte de confiance*
- *Atteinte à l'image de la société et possible sanction financière pour elle.*

(…) ».

Le 16 novembre 2010, la Ville de Luxembourg a transmis à la société A s.à r.l. une réclamation d'un passager d'autobus se plaignant de l'utilisation vers 21h45 en date du 11 novembre 2010 d'un téléphone portable par le chauffeur de bus.

La réclamation transmise n'a pas contenu d'indication quant à l'identité du réclamant.

En première instance B a contesté avoir utilisé son téléphone portable en conduisant le bus de son employeur. Il a expliqué avoir passé un bref coup de fil vers 21.20 heures lorsque le bus a été à l'arrêt.

Il a estimé que la société A s.à r.l. ne saurait se baser sur un courrier anonyme pour établir le fait lui reproché.

Par son jugement du 26 mars 2012, le tribunal du travail a admis que la motivation de la lettre de licenciement obéit aux exigences de précision de l'article L.124-10.(3) du code du travail.

Le tribunal a refusé de faire droit à la demande de la société A s.à r.l. de voir donner injonction à la Ville de Luxembourg de produire le courrier de réclamation intégral, révélant l'identité de l'auteur de ce courrier.

Il a considéré que le fait reproché à B, qui se base sur un courrier de réclamation dont l'auteur demeure inconnu, laisse d'être établi et que par conséquent le licenciement du 24 novembre 2010 est à déclarer abusif.

La société A s.à r.l. soutient que l'acte d'appel est à déclarer irrecevable pour être libellé d'une façon obscure dès lors que la motivation de l'acte d'appel se réfère au témoin occulaire du fait reproché à B mais que le dispositif de l'acte d'appel reste muet quant à ce témoin.

Dans la motivation de son acte d'appel, la société A s.à r.l. a expliqué la raison pour laquelle c'est à tort que les premiers juges n'ont pas fait droit à sa demande de donner injonction à la Ville de Luxembourg de communiquer la déclaration du réclamant révélant l'identité de celui-ci. Cette motivation est claire.

Si la rédaction de l'acte d'appel est soumise à l'exposé sommaire des moyens, il n'y a pas de disposition légale qui exigerait que cet exposé, figurant dans la motivation, soit de nouveau repris dans le dispositif.

L'exception du libellé obscur est partant à rejeter.

Disant que toute demande qui ne figure pas dans le dispositif est à écarter, B soutient que la société A s.à r.l., en se limitant à demander dans le dispositif décharge des condamnations, est irrecevable à vouloir faire déclarer non abusif son licenciement et à vouloir faire enjoindre à la Ville de Luxembourg de communiquer l'identité du témoin auteur de la réclamation.

La société A s.à r.l. a indiqué dans le dispositif l'objet de son appel, à savoir, être déchargée, entre autres, des condamnations aux dommages-intérêts et à l'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décharge ne peut être obtenue que si le licenciement est déclaré non abusif.

Il résulte à suffisance de la motivation de l'acte d'appel que la société A s.à r.l. entend faire reconnaître le caractère non abusif par la communication de l'identité du réclamant, communication qui lui permettrait de faire la preuve du fait reproché à B.

En exposant dans la motivation son moyen pour obtenir la décharge, moyen qui ne doit pas figurer dans le dispositif et qui implique à la fois la demande en communication et la demande à voir déclarer non abusif le licenciement, la société A s.à r.l. ne saurait encourir l'irrecevabilité soulevée par B.

L'appel principal de la société A s.à r.l. est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

B a relevé appel incident et demande, entre autres, que par réformation du jugement de première instance le licenciement soit déclaré abusif pour contenir une motivation qui ne remplit pas les conditions de précision.

Il n'y a lieu à appel incident que lorsque l'intimé poursuit à son tour la réformation du jugement. Cette voie de recours ne s'impose pas lorsque la partie intimée concluant à la confirmation du jugement, se borne, afin de repousser l'appel remettant en cause l'ensemble de la demande, à reprendre un moyen de défense rejeté par les premiers juges. B conclut à la confirmation de la décision de première instance dans la mesure où celle-ci a reconnu le caractère abusif de son licenciement.

Il s'ensuit que l'appel incident d'B relatif au défaut de précision est à déclarer irrecevable.

Pour dire que la motivation manque de la précision requise, B s'exprime en les termes suivants :

« La lettre de licenciement du 24 novembre 2010 stipule :
" En conséquence nous vous licencions pour faute grave avec effet immédiat aux motifs :

- *Mise en danger de la sécurité de tiers et la vôtre*
- *Non respect des notes de service*
- *Perte de confiance*
- *Atteinte à l'image de la société et possible sanction financière pour elle. "*

Seuls ces éléments sont à considérer comme les motifs du licenciement.
Les quatre motifs invoqués par l'employeur ne répondent pas au caractère de précision requis par le législateur et la jurisprudence.
En effet, l'employeur n'énonce pas quand et de quelle manière B aurait mis en danger la sécurité de tiers et la sienne.

L'employeur n'indique pas non plus quelles notes de services auraient été transgressées (date et lieu d'affichage ?) ni ne démontre la connaissance de la notes de service par B.
L'employeur ne dit ni comment ni pourquoi la confiance aurait été perdue.
Finalement l'employeur n'indique pas comment et quand l'image de la société aurait été atteinte.
Enfin la lettre de licenciement reste muette pourquoi, quand et de quelle manière l'employeur encourrait une sanction financière.
De plus, la partie concluante estime que la préambule de la lettre de licenciement du 24 novembre 2010, qui porte l'accusation à l'encontre de B d'avoir soi-disant téléphoné le 11 novembre 2011 aux environs de 21.45 heures pendant son travail, ne peut être retenu comme motif de licenciement alors que ce fait ne figure pas comme motif de licenciement dans la lettre de licenciement.»

La précision des motifs doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de travail de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de pouvoir ainsi juger, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice. Elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle doit enfin permettre aux juges d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs invoqués.
Il est évident que ce que reproche la société A s.à r.l. à B dans sa lettre de licenciement est le fait qu'il a téléphoné avec son portable tout en conduisant un autobus et que ce fait est contraire à une note de service.

En indiquant dans le premier alinéa de la lettre de licenciement la date, l'heure et la ligne d'autobus la société A s.à r.l. a permis à B de situer le reproche d'avoir utilisé un téléphone portable.

Par l'effet du deuxième alinéa de la lettre de licenciement, B a pu savoir que la société A s.à r.l. a mis en relation sa façon de conduire fautive avec une note de service en vigueur au moment du fait incriminé. Le manque de précision reproché relativement à la note de service ne vaut pas dès lors que la loi autorise l'employeur à apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés.
A noter que l'employeur a apporté des précisions complémentaires en versant en cause la note de service invoquée.

Le reproche du manque de précision quant à la mise en danger de la sécurité de tiers et du salarié lui-même, quant à la perte de confiance, quant à l'atteinte à l'image et quant à l'encours d'une sanction financière est à rejeter.

En effet, l'employeur est libre de prendre l'option d'envisager les conséquences de la faute imputée au salarié à titre potentiel et abstrait sans étayer ces conséquences par des circonstances de fait précises.

Il suit de ce qui précède que la motivation de la lettre de licenciement obéit aux exigences de précision requises.

Pour pouvoir prouver la faute grave la société A s.à r.l. demande qu'il soit enjoint à la Ville de Luxembourg de fournir l'identité du réclamant.

Elle offre de prouver par l'audition de cette personne, dont l'identité devrait être révélée, qu'*« en date du 11 novembre 2010, vers 21h45 heures, B, au service des autocars A, conduisait un bus de son employeur et a utilisé son portable à partir de la gare jusqu'à la place d'Argent.*
Ainsi, il avait le portable à portée de son oreille avec une main et avec l'autre main il conduisait le bus. »

Elle invoque les dispositions de la convention collective de travail aux termes de laquelle on entend par faute grave dans le chef du salarié entre autres *« si de façon malveillante, par négligence grave ou en dépit d'un avertissement, il cause des dégâts matériels ou met en danger la sécurité de l'entreprise, sa propre sécurité ou celle de tiers »* (cf. article 4.2 et 4.3.1 du règlement grand-ducal du 1er décembre 2006 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective pour les conducteurs d'autobus).

B relève que les faits invoqués par la société A s.à r.l. n'étaient pas, reposant sur une simple dénonciation anonyme, incontestables le jour du licenciement abusif.

Il considère que comme les faits lui reprochés n'étaient pas prouvés le jour du licenciement, le licenciement avec effet immédiat a été fait à la légère et est par conséquent abusif.

La réclamation anonyme a été transmise à la société A s.à r.l. par l'intermédiaire de la Ville de Luxembourg.

L'information reçue par la société A s.à r.l. de la part de la Ville de Luxembourg avait pour la société A s.à r.l., qui n'étant pas juge n'avait pas à apprécier la valeur probante d'une information anonyme, une apparence de sérieux. Elle n'avait partant pas agi à la légère en procédant au licenciement.

Pour dénier au fait lui reproché le caractère de faute grave, B relève en outre qu'il s'agit d'un fait unique, non précédé d'un avertissement et d'une gravité toute relative.

Le fait reproché à B dans la lettre de licenciement ne serait-il pas à qualifier de faute grave, il serait oiseux d'examiner la demande en communication formulée par B.

Il convient partant d'examiner en premier lieu le caractère de faute grave du fait à la base du licenciement.

Contrairement à l'offre de preuve de la société A s.à r.l. formulée suivant le dernier état des conclusions, l'usage du téléphone portable n'est pas autrement caractérisé dans la lettre de licenciement.

Ce qui a donc été reproché à B, c'est d'avoit téléphoné malgré une note de service placardée.

La note de service interdit à partir du 17 juillet 2009, sous peine de licenciement sans délai, le téléphone portable et l'usage de ce téléphone pendant les heures de travail dans le bus.

L'avertissement de la convention collective n'est pas à comprendre, comme le fait la société A s.à r.l. en se référant au placard, comme avertissement dans l'abstrait.

L'avertissement dont parle la convention collective est un avertissement concret, donné au salarié en raison d'une mise en danger, par des agissements antérieurs, de sa propre sécurité ou de celle d'un tiers.

Suivre l'interprétation préconisée par la société A s.à r.l. équivaudrait – ce qui serait contraire à la nature de la faute grave – à permettre à l'employeur à pouvoir créer lui-même, par un avertissement abstrait ne tenant pas nécessairement compte d'agissements graves, une faute grave.

A défaut d'avertissement donné à B en raison d'agissements fautifs antérieurs, la société A s.àr.l. ne peut pas se prévaloir du placard affiché pour dire qu'il y a eu avertissement au sens de la convention collective de travail et partant, en raison de la mise en danger de la propre sécurité d'B ou de tiers, faute grave.

La société A s.à r.l. incrimine, sans le caractériser autrement, le simple fait d'avoir utilisé le téléphone portable.

La seule utilisation par un chauffeur d'autobus d'un portable, utilisation qui peut être de courte durée et sans autre incidence, n'est pas en soi à considérer comme faute grave.

A défaut de faute grave, le licenciement a été à bon droit déclaré abusif.

Il s'avère par conséquent oiseux d'examiner la demande en communication de la société A s.à r.l.

L'offre de preuve par témoin de la société A s.à r.l., qui porte sur des faits qui n'ont pas été invoqués dans la lettre de licenciement et qui ne peuvent actuellement être invoqués, est à déclarer irrecevable pour n'être pas pertinente.

Les premiers juges ont alloué à B du chef de dommage matériel un montant de 2.786,86 €.

A cet égard, leur motivation a été la suivante :

« En tenant compte de tous les éléments du dossier et notamment de la situation sur le marché de l'emploi, de la nature de l'emploi occupé par le requérant et des efforts faits par lui en vue de trouver un nouvel emploi, la période de référence au cours de laquelle le licenciement est à mettre en relation directe avec la perte subie par le salarié, est à fixer à six mois à partir du licenciement. La période de référence s'étend donc du 25 novembre 2010 au 24 mai 2011.
Les deux premiers mois de la période de référence sont couverts par l'indemnité compensatoire de préavis. Entre le 25 janvier 2011 et le 24 mai 2011, le requérant aurant perçu (4 x 2.828,72 =) 11.314,88 € auprès de son ancien employeur.
Entre le 7 février 2011 et le 8 mai 2011, il a touché l'indemnité de chômage brute suivante : [1.948,83 + 2.480,33 +2.480,33 + 640,09 =] 7.549,58 €.
Entre le 9 mai et le 24 mai 2'11, le requérant à perçu un salaire brut de (1.895,72 /31 x 16 =) 978,44 € auprès de son nouvel employeur.
Le préjudice matériel subi s'établit dès lors comme suit : (11.314,88 – 7.549,58 – 978,44 =) 2.786,86 €. »

B a relevé appel incident en ce qui concerne le préjudice matériel et demande l'allocation d'un montant de 11.339,64 €.

Il fait valoir que c'est à tort que les juges de première instance ont admis que les deux premiers mois de la période de référence sont couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il fait également valoir que le salaire mensuel qu'il aurait pu toucher auprès de son ancien employeur est, sur base de son salaire mensuel moyen pendant les mois de juillet à octobre 2010, à fixer à 3.013,57 €.

La société A s.à r.l. demande de réduire la période de référence.

La Cour estime qu'au regard de l'âge de B, né le 16 janvier 1982, et de la situation sur le marché de l'emploi pour les chauffeurs d'autobus, il aurait dû être possible

pour B, qui a été embauché de nouveau à partir du 9 mai 2011, de trouver un emploi comme chauffeur d'autobus endéans un délai de quatre mois.

Le salaire brut mensuel d'B auprès de la société A s.à r.l. ayant varié, il y a lieu de calculer le salaire mensuel qu'il aurait touché auprès de celle-ci s'il n'avait pas été licencié sur base des salaires mensuels bruts touchés pendant les mois de juillet à octobre 2010.

Le salaire mensuel brut moyen s'est donc élevé à (2.834,93 + 3.000,76 + 2.945,88 + 3.272,71 =) 12.054.28 : 4 = 3.013,57 €.

Le salaire qu'il aurait touché auprès de la société A s.à r.l. s'il n'avait pas été licencié se serait donc élevé pendant les quatre mois de la période de référence, s'étendant du 25 novembre 2010 au 25 mars 2011 à 12.054,28 €.

B a touché pendant le mois de février 2011 une indemnité de chômage de 1.417,33 € et il a touché pendant la période s'étendant du 1er mars au 25 mars 2011 une indemnité de chômage de 2.480,33 x 25/31 = 2.000,26 €, soit en tout un montant de 3.417,59 €.

Le dommage matériel de B du chef de pertes de salaires consécutive au licenciement s'élève par conséquent à 12.054,28 – 3.417,59 = 8.636,69 € bruts.

Contrairement à ce qu'ont admis les premiers juges, le montant de l'indemnité compensatoire de préavis de deux mois n'est pas à déduire du montant des dommages-intérêts à allouer du chef de préjudice matériel pour pertes de salaires.

En effet en vertu de l'article L.124-6 du code du travail l'indemnité compensatoire de préavis constitue une indemnité sui generis ne se confondant pas avec les dommages-intérêts qui sont destinés à réparer le dommage subi du fait d'un usage abusif du droit de résilier le contrat de travail.

B a partant à côté du montant de 8.636,69 € droit à l'indemnité compensatoire de préavis fixée à 5.657,44 € en première instance et non critiquée en appel en ce qui concerne le montant.

Le tribunal a alloué à B, compte tenu des circonstances du licenciement et de son ancienneté d'une année, un montant de 500 € à titre de dommage moral.

Argumentant que son licenciement a été la cause de la désunion de son couple et de sa famille, B, appelant sur incident, demande que 12.500 € lui soient alloués en raison de la désunion à titre de dommage moral.

Il ajoute que dans la fixation de son dommage moral, il y a également lieu de prendre en considération que s'il n'a qu'une ancienneté d'une année, il a cependant démissionné de son emploi auprès de son ancien employeur pour venir travailler auprès dela société A s.à r.l..

Il demande en outre à la Cour de prendre en considération que son employeur a procédé avec légèreté à son licenciement sans avoir recherché les qualités du dénonciateur anonyme et sans avoir recherché si la dénonciation anonyme avait un caractère sérieux ou non.

Pas plus qu'en première instance, B n'a prouvé, ni même offert en preuve, que la désunion de son couple et de sa famille soient attribuables à son licenciement.

Il n'est par conséquent pas fondé à réclamer en raison de la désunion alléguée des dommages-intérêts de 12.500 € du chef de dommage moral subi.

A défaut de toutes autres précisions, le fait d'avoir démissionné auprès de son ancien employeur, fait antérieur au licenciement, ne se trouve pas en relation causale avec un dommage moral subi postérieurement au licenciement.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société A s.à r.l. n'a pas agi avec légèreté en licenciant B.

Pour la fixation du dommage moral sont donc seuls à prendre en considération les motifs des premiers juges, que la Cour fait siens et qui ont amené les premiers juges à allouer à B un montant de 500 € du chef de dommage moral.

Le montant de 500 € a été alloué à juste titre.

L'appel incident relatif au dommage moral n'est partant pas fondé.

B a expliqué en première instance qu'il a endommagé une façade en conduisant un autobus de la société défenderesse en avril 2010, que l'employeur lui a demandé le remboursement du prix de la réfection de la façade, que de peur de perdre son emploi il a effectué plusieurs paiements s'élevant au montant total de 6.000 € entre le 3 mai 2010 et le 3 septembre 2010, qu'à la fin des relations de travail l'employeur a en outre retenu un montant de 1.017,18 € sur son salaire du mois de novembre 2010 à titre de « solde facture 1005006 ».

Le requérant a estimé que la partie défenderesse n'était pas en droit de lui réclamer le remboursement et demande la restitution du montant de 7.017,18 €.

La société A s.à r.l. ne s'était pas opposée à la demande en remboursement du montant de 1.017,18 € correspondant à la retenue sur le salaire de novembre 2010.

Elle a estimé cependant que le requérant n'a pas droit au remboursement du montant de 6.000 € qu'il aurait volontairement payé.

L'article L.121-9 du code du travail prévoit que *« l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par les actes volontaires ou par sa négligence grave. »*

Pour faire droit à la demande en restitution le tribunal a motivé sa décision en les termes suivants :

« En l'espèce, l'existence d'une faute lourde ou d'une négligence grave en relation avec les dégâts causés lors de l'accident survenu en avril 2010 n'a pas été établie dans le chef d'B.
L'employeur n'était, dès lors, en droit, ni d'exiger du requérant le paiement du montant de 6.000 €, ni de procéder à une retenue sur salaire de 1.017,18 €.
L'article 1235 alinéa 1 du code civil prévoit que « tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû, est sujet à répétition. »
L'article 1376 du code civil oblige à restitution « celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû ».

Il résulte de ce qui précède que le requérant a payé à la société défenderesse un montant de 6.000 € qui n'était pas dû. Il peut partant en réclamer restitution en application des articles prémentionnés du code civil.
La demane en restitution du montant de 1.017,18 € correspondant à la retenue sur salaire effectuée en violation des articles L.224-3 et L.121-9 du code du travail est également fondée. »

La société appelante A s.à r.l. estime, au motif que B a volontairement et en connaissance de cause payé le montant de 6.000 €, que sa demande en restitution relative à ce montant n'est pas fondée et qu'elle était également en droit de retenir le montant de 1.017,18 € puisqu'il y a eu accord entre parties à ce que B paie l'intégralité du montant du dommage.

B réplique qu'il a causé les dégâts suite à une imprudence, qu'en vertu de l'article 121-9 du code du travail rien n'était donc dû à la société A s.à r.l., qu'il a payé sous la crainte et la menace de perdre son emploi et qu'il n'y avait partant pas de dette. Il conclut à voir déclarer sa demande en restitution fondée sur base des articles 1235 et 1376 du code civil ainsi que sur base de l'article L. 121-9 du code du travail.

La société A s.à r.l. n'a pas fait état de circonstances de fait permettant de dire que les dégâts à la façade aient été causés par des actes volontaires ou par la négligence grave d'B.

B n'avait donc pas à indemniser son employeur.

Les montants lui réclamés n'étaient donc pas dus. Il n'est pas établi que le paiement ait été vicié par la contrainte morale.

Les sommes payées n'étant pas dues, B a payé par erreur de sorte que la société A s.à r.l. ne peut pas se prévaloir d'un paiement volontaire et en connaissance de cause de la part d'B.

Les sommes versées n'étant pas dues, le droit au remboursement s'impose.

En vertu des dispositions régissant la répétition de l'indû, B a droit au remboursement des montants de 6.000 € + 1.017,18 €.

En ce qui concerne le montant de 1.017,18 €, ce droit se fonde également sur l'article L.224-3 du code du travail qui ne permet la retenue sur salaires que du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié.

C'est à juste titre, pour les motifs déduits au jugement, que les premiers juges ont alloué à B une indemnité de procédure de 750 €.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que l'appel de la société A s.à r.l. dirigé contre B n'est pas fondé et que l'appel incident est partiellement fondé.

Par réformation du jugement entrepris, la société A s.à r.l. est à condamner à payer à B le montant de 5.657,44 + 8.636,69 + 500 + 7.017,18 = 21.811,31 €.

En l'espèce, B a touché des indemnités de chômage d'un montant brut de 3.417,59 € au cours de la période de référence.

La société A s.à r.l. demandant à être déchargée de toutes condamnations en appel, il y a lieu de la condamner à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 3.417,59 €.

La société A s.à r.l., qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il paraît inéquitable de laisser à charge d'B les frais irrépétibles de l'instance d'appel.

La Cour fixe ex aequo et bono à 1.000 € l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel lui devant revenir de la part de la société A s.à r.l.

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,

déclare les appels principal et incident recevables,

déclare irrecevable l'offre de preuve de la société A s.à r.l.,

déclare non fondé l'appel de la société A s.à r.l. dirigé contre B,

déclare partiellement fondé l'appel incident d'B dirigé contre la société A s.à r.l.,

déclare partiellement fondé l'appel de la société A s.à r.l. dirigé contre l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

réformant :

- déclare fondée pour un montant de 8.636,69 € la demande de B en indemnisation de son préjudice subi du chef de pertes de salaires consécutive au licenciement,
- condamne la société A s.à r.l. à payer à B le montant de 5.657,44 + 8.636,69 + 500 + 7.017,18 = 21.811,31 €, avec les intérêts légaux à partir du 15 février 2011 jusqu'à solde,
- déclare fondée pour un montant de 3.417,59 € la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre la société A s.à r.l.,
- condamne la société A s.à r.l. à payer ce montant de 3.417,59 € à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déclare fondée pour un montant de 1.000 € la demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel dirigée par B contre la société A s.à r.l.,

condamne la société A s.à r.l. à payer cette indemnité de procédure de 1.000 € à B,

déboute la société A s.à r.l. de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Luc JEITZ et de Maître Georges PIERRET qui la demandent.