

Arrêt N° 24/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit mars deux mille dix-huit.

Numéro 44585 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER de Luxembourg du 13 février 2017,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître David TRAVESSA MENDES, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée S1 sàrl, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelante par incident,

comparant par Maître Tom LUCIANI, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) 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 GEIGER,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 6 février 2018.

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

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette le 28 juillet 2015, A réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1 sàrl, suite à son licenciement avec préavis prononcé le 1^{er} mai 2015, qu'il qualifia d'abusif, les montants plus amplement y repris.

Par une deuxième requête du 28 juillet 2015, il réclama suite à son licenciement avec effet immédiat intervenu le 15 juin 2015, les montants y plus amplement repris.

A fit exposer que depuis le 10 mars 1997 il fut aux services de la société à responsabilité limitée S2 sàrl ; que suite au transfert d'entreprise du 28 avril 2015, son contrat de travail fut repris par la société à responsabilité limitée S1 sàrl avec effet au 1^{er} mai 2015;

qu'en date du 1^{er} mai 2015, alors qu'il se serait trouvé en période d'incapacité de travail, son contrat de travail fut résilié avec préavis à l'initiative de l'employeur par courrier recommandé et remis en main propre, résiliation assortie d'une dispense de travail pendant le préavis de six mois;

que par courrier du 15 mai 2015, A demanda les motifs du licenciement, auquel la société à responsabilité limitée S1 sàrl ne donna pas suite;

qu'en date du 15 juin 2015, l'employeur lui notifia la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat en raison d'une absence injustifiée du jeudi 11 juin

2015 au lundi 15 juin 2015 inclus, soit pendant cinq jours entiers, absence ayant causé une désorganisation au sein de l'entreprise.

Il contesta la régularité et la légitimité des deux licenciements soutenant qu'ils sont intervenus en période de maladie dûment portée à la connaissance de l'employeur ; il contesta encore tant le caractère précis que réel et grave des motifs invoqués.

L'employeur contesta les demandes du salarié en leurs principe et montants et formula une offre de preuve par témoins pour établir la réalité des motifs du licenciement.

Par un jugement contradictoirement rendu en date du 5 juillet 2016, le tribunal du travail a, après avoir ordonné la jonction des deux affaires, avant tout autre progrès en cause, admis le salarié à prouver par témoins que le gérant de la société S1 sàrl l'a licencié en date du 1^{er} mai 2015 en remettant sa lettre de licenciement à ses beau-frère et beau-père, lesquels étaient également licenciés.

Suite à l'audition des témoins, le tribunal a, par jugement du 3 janvier 2017 :

- dit que le licenciement avec préavis n'est pas établi en cause ;
- déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 15 juin 2015 à l'égard de A ;
- déclaré non fondées les demandes de A en indemnisation ;
- déclaré fondée la demande de A en paiement des arriérés de salaire ;
- partant condamné la société S1 sàrl à payer à A la somme de 11.957,40.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 28 juillet 2015, jusqu'à solde ;
- déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité pour jours de congé non pris ;
- partant condamné la société S1 sàrl à payer à A la somme de 857,18.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 28 juillet 2015, jusqu'à solde ;
- déclaré la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondée ;
- déclaré la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre A fondée pour le montant de 46.145,87.- euros ;
- partant condamné A à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 46.145,87.- euros avec les intérêts légaux à partir du 7 juin 2016, date de la demande, jusqu'à solde ;
- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a relevé que le salarié auquel incombait la charge de la preuve de son licenciement avec préavis en date du 1^{er} mai 2015, n'a pas rapporté cette preuve par les déclarations des témoins entendus, partant non plus l'existence d'une dispense de travail et que l'employeur n'avait dès lors pas l'obligation de lui notifier les motifs du licenciement suite à la demande afférente du salarié.

Le tribunal a finalement retenu que le salarié n'avait pas établi avoir été protégé contre le licenciement en vertu de l'article L.121-6 du code du travail et qu'une absence injustifiée de cinq jours constituait une faute grave justifiant un licenciement sans préavis et il a débouté le salarié de ses demandes indemnitaires.

A a régulièrement interjeté appel des deux jugements par exploit d'huissier du 13 février 2017.

L'appelant demande, par réformation, de :

dire que le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2015, sinon que le licenciement avec préavis du 1^{er} mai 2015, est abusif et irrégulier,

en tout état de cause :

dire que le montant redû du chef d'arriérés de salaire de mai à juin 2015 est de 13.452,08 euros, partant de condamner la société S1 sàrl à lui payer ledit montant avec les intérêts légaux,

dire que le montant redû du chef de l'indemnité pour congés non pris est de 2.151,47 euros, partant condamner la société S1 sàrl à lui payer ledit montant avec les intérêts légaux,

dire que le montant redû du chef de l'indemnité compensatoire de préavis est de 53.808,30 euros, sinon de 40.356,23 euros pour l'indemnité de préavis non payée, partant de condamner la société S1 sàrl à lui payer ledit montant avec les intérêts légaux, de dire fondée la demande en dommages et intérêts moraux pour licenciement abusif, partant condamner la société S1 sàrl à lui payer le montant de 53.808,30 euros avec les intérêts légaux,

dire enfin fondée la demande en dommages et intérêts matériels pour licenciement abusif, de condamner la société S1 sàrl à lui payer le montant de 215.233,20 euros avec les intérêts légaux.

L'appelant demande finalement, à voir dire que les indemnités de chômage lui attribuées par provision lui demeurent acquises, et sont portées en déduction des salaires et des indemnités que la société S1 sàrl est condamnée à lui payer;

subsidiatement, pour le cas où le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2015 est déclaré justifié, de même que le licenciement avec préavis du 1^{er} mai 2015, ordonner la réduction du montant à rembourser au Fonds pour l'emploi et/ou l'échelonnement dudit montant.

L'appelant fait tout d'abord grief au tribunal du travail d'avoir considéré que le licenciement avec préavis du 1^{er} mai 2015 n'était pas établi alors que le gérant de la société S1 sàrl a remis la lettre de licenciement aux deux autres salariés licenciés le même jour aux fins de remise à A ; que l'intention de licencier le salarié était évidente et ressort encore du planning de la « semaine 24 » alors qu'il n'y était plus prévu ; il réitère partant ses demandes indemnitaires formulées en première instance.

A est encore d'avis que le licenciement avec préavis est abusif alors que prononcé en période de maladie et sans communication des motifs.

L'appelant soutient ensuite que le licenciement avec effet immédiat est intervenu pendant la période de protection contre le licenciement alors qu'il résulte à suffisance des pièces qu'il a suffi aux conditions de l'article L.121-6 du code du travail et qu'il est partant abusif de ce chef.

Il reproche finalement au tribunal du travail d'avoir déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat alors qu'il s'agissait d'une absence unique et isolée d'un salarié dont l'ancienneté de service de 18 années n'était entachée par aucun avertissement, ce d'autant plus que l'employeur connaissait la cause de l'absence qui était la maladie et qu'il n'a pas été établi par l'employeur quelle a été la perturbation apportée à l'organisation de la société employeuse.

L'intimée conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de l'acte d'appel dirigé contre le jugement du 5 juillet 2016 au motif que ce jugement ne fait qu'ordonner une mesure d'instruction et dès lors que le délai d'appel a probablement expiré.

Elle conclut en second lieu à la confirmation des jugements entrepris à l'exception des décisions ayant alloué au salarié des arriérés de salaires et de congés non pris pour lesquelles elle relève appel incident et conclut à être déchargée du paiement de ces montants.

L'intimée rappelle sa version des faits et précise qu'en date du 1^{er} mai 2015, un transfert d'entreprise était prévu entre la société S2 sàrl et S1 sàrl, pour l'exploitation de la station Q8 à X ; que dans ce cadre, la société S1 sàrl a repris les contrats de travail des salariés de S2 sàrl, à l'exception des trois membres de la direction de S2 sàrl :

- B, associé et gérant statutaire
- son fils, C, gérant de fait de la société, et
- son beau-fils, A, la partie appelante,

pour lesquels il était prévu de procéder en date du 1^{er} mai 2015, au licenciement avec préavis, par remise en mains propres du courrier de licenciement contre signature, conformément à l'article L.124-3 (2^e phrase) du code du travail ; que ce licenciement était motivé, d'un côté, par le fait que les dirigeants de S2 sàrl

n'étaient pas liés à la société par une relation de travail à défaut de lien de subordination, et de l'autre côté, par une impossibilité financière absolue de reprendre aux mêmes conditions les susdits dirigeants qui s'étaient eux-mêmes octroyés des « salaires » exorbitants auprès de la société S2 sàrl, pouvant aller jusqu'au sextuple de celui des salariés, pour le même travail ; dès lors, en date du 1^{er} mai 2015, après la réunion au sujet du transfert d'entreprise, la partie intimée a informé son mandataire que B et son fils ont reçu leur lettre de licenciement en mains propres, mais qu'ils ont refusé de la signer, et que A, la partie appelante, était en incapacité de travail et n'a donc pas pu être licenciée.

Elle confirme partant avoir eu l'intention de licencier A, mais dès lors qu'il ne s'est pas présenté en date du 1^{er} mai 2015, en raison de sa maladie, elle ne l'a pas licencié, licenciement qui n'a, par ailleurs, pas été établi par les témoins.

L'intimée souligne que le salarié savait pertinemment qu'il n'avait pas été licencié avec préavis et dispense de travailler le 1^{er} mai 2015 puisqu'il continuait à verser des certificats médicaux.

Pour l'intimée, l'absence injustifiée du requérant à partir du 10 juin 2015 était suffisamment grave pour justifier son licenciement.

Elle conteste finalement que le salarié l'ait informé le premier jour de la prolongation de sa maladie soit le 11 juin 2015, respectivement ait informé D dont le témoignage devrait être analysé avec prudence dans la mesure où elle a été licenciée pour vol et qu'elle a dû rédiger trois attestations pour établir sa version des faits. L'intimée souligne qu'il n'existe aucun certificat médical pour la période allant du 11 juin au 12 juin 2015.

Les attestations des témoins ayant déclaré que le salarié avait remis le certificat médical en date du 12 juin 2015 devraient également être approchées avec circonspection, dès lors qu'ils ont rédigé six attestations avec des versions différentes.

Elle relève appel incident de la décision l'ayant condamnée à payer des arriérés de salaires et de congés non pris dans la mesure où il résulte des pièces versées que tout a été payé.

L'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réitère sa demande en remboursement des indemnités de chômage avancées au salarié pour les périodes allant du 3 juillet 2015 au 1^{er} juillet 2016 d'un montant de 50.115,85 euros sur base de l'article L.521-4 du code du travail contre la partie mal fondée.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

- **Recevabilité de l'appel principal:**

L'intimée soulève l'irrecevabilité de l'acte d'appel en ce qu'il est dirigé contre le jugement du tribunal du travail du 5 juillet 2016 alors que ce jugement ne fait qu'ordonner une mesure d'instruction.

Aux termes des articles 579, 580 et 355 du NCPC, seuls peuvent être immédiatement frappés d'appel les jugements qui, dans leur dispositif, tranchent une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire, tout comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même des jugements qui, statuant sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident de procédure, mettent fin à l'instance. Les autres jugements et notamment ceux qui ordonnent ou refusent d'ordonner une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi.

En se limitant à ordonner dans le jugement du 5 juillet 2016, une mesure d'instruction, la juridiction de première instance n'avait pas mis fin à l'instance, de sorte que le jugement n'était appellable qu'une fois que la demande était définitivement tranchée par le tribunal, en l'occurrence, ensemble le jugement rendu par le tribunal du travail en date du 3 janvier 2017.

Il en suit que l'appel intervenu dans les formes et délai, est recevable.

- **Quant au fond :**

Concernant les faits et circonstances du litige, la Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

A l'instar du tribunal du travail, il peut être rappelé qu'en présence de deux licenciements consécutifs comme en l'espèce, l'un avec préavis et l'autre avec effet immédiat, il est de principe d'analyser en premier la validité du licenciement avec effet immédiat, lequel a mis un terme définitif à la relation de travail.

Cependant, comme le motif du licenciement avec effet immédiat consiste en l'occurrence en l'absence injustifiée du salarié depuis le 11 juin 2015 jusqu'au 15 juin 2015, soit pendant cinq jours, ce que ce dernier conteste, affirmant pour sa part avoir fait l'objet d'un licenciement avec préavis assorti d'une dispense de travail, de sorte que son absence était justifiée par cette dispense de travail, il

paraît opportun de vérifier d'abord, en présence des contestations de l'employeur à cet égard, la réalité du premier licenciement avec préavis.

S'il résulte bien des déclarations faites par les témoins C et B en première instance, que le gérant de la société S1 sàrl, E, avait l'intention de licencier A en date du 1^{er} mai 2015 suite au transfert d'activité réalisé entre la société S2 sàrl et la société S1 sàrl et qu'il a remis aux deux témoins précités la lettre de licenciement avec préavis, il laisse cependant d'être prouvé que A, qui était absent en date du 1^e mai 2015 pour raison de santé, a reçu la lettre de licenciement lui destinée.

En effet, si le témoin C, gérant de fait de la société S2 sàrl atteste avoir reçu en date du 1^{er} mai 2015 une enveloppe de la part de E contenant trois lettres de licenciement, que ce dernier l'a chargé de remettre à A, sa lettre de congédiement, le témoin explique cependant qu'il a remis cette lettre le lendemain, sans préjudice du jour exact, non pas à son destinataire A, mais à sa sœur, ex-épouse de A, sans cependant affirmer que cette lettre litigieuse a bien été remise à son destinataire.

Le témoin B, gérant statutaire de la société S2 sàrl affirme au contraire que son fils, le témoin C, a remis la lettre de licenciement à A sans cependant savoir où et quand cette remise a eu lieu.

Sa déposition est partant déjà en contradiction avec celle de son fils qui a clairement affirmé ne pas avoir lui-même remis la lettre de congédiement à son beau-frère.

Finalement, le témoin F, également présent sur les lieux le 1^{er} mai 2015, a déclaré lors de la contre-enquête, que la lettre de licenciement destinée à A avait disparu, sans cependant préciser ce qu'il en est advenu.

Il résulte partant de ces dépositions, que si l'intention de l'employeur de licencier A en date du 1^{er} mai 2015 est avérée, force est de constater qu'il laisse néanmoins d'être établi que la lettre de licenciement lui est parvenue, par qui et à quel moment, de sorte qu'il ne peut être retenu que l'employeur a posé un acte irrévocable de licenciement à l'égard du salarié en date du 1^{er} mai 2015.

En l'absence d'un licenciement avec préavis prononcé le 1^{er} mai 2015, l'employeur n'était pas tenu de lui communiquer les motifs du licenciement. De même l'existence d'une dispense de travail reste en l'état de pure allégation.

Il est finalement redondant d'analyser le moyen tiré de la protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du code du travail

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ces points.

Concernant le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 15 juin 2015, l'appelant fait tout d'abord grief au tribunal du travail d'avoir considéré qu'au moment de ce licenciement il n'était pas protégé en vertu de l'article L.121-6 du code du travail.

Il réitère en effet avoir informé son employeur de la prolongation de sa maladie le premier jour, soit le 11 juin 2015 et lui avoir remis le certificat médical dans les trois jours, soit le 12 juin 2015.

Il verse à l'appui de ses allégations plusieurs attestations testimoniales.

Or, la Cour constate dès l'ingrès qu'aucun certificat médical couvrant la période des 11 et 12 juin 2015 n'est versé en cause, de sorte que pour ces deux journées, le salarié était en absence injustifiée.

Ensuite, s'il est vrai que le témoin D indique avoir intercepté en date du 11 juin 2015 un appel téléphonique du salarié lui demandant de continuer à l'employeur l'information de sa prolongation de maladie, et que le témoin G, ex-épouse du salarié, a indiqué avoir mis le certificat de maladie de son époux dans une enveloppe et l'avoir accompagné auprès de l'employeur le 12 juin 2015 aux fins de remise du certificat médical, le témoin ne précisant pas de quel certificat médical il s'agissait.

Or, en présence d'une période d'incapacité de travail continue sur une période de plusieurs semaines, cette précision a son importance.

En effet, le témoin G indique que son mari s'est rendu en date du 12 juin 2015 auprès de son médecin traitant, le docteur H de X et qu'elle l'a accompagné le même jour auprès de l'employeur pour lui remettre le certificat médical.

Cependant, cette déclaration est contredite par l'absence de certificat médical couvrant les journées des 11 et 12 juin 2015.

Il est, par ailleurs, improbable que le docteur H ait, en date du 12 juin 2015, remis lors de consultation au salarié malade, qui avait déjà bénéficié antérieurement de certificats de maladie, un certificat médical débutant seulement le lendemain, soit le 13 juin 2015.

En présence de cette contradiction, respectivement incohérence, la Cour estime que les auteurs des attestations testimoniales versées en cause ne sont ni crédibles ni fiables, de sorte que les attestations ne sont pas prises en comptes comme preuve.

Il laisse partant d'être établi que le salarié a rempli les deux obligations cumulatives prévues par l'article L.121-6 du code du travail, partant d'avoir été protégé contre le licenciement, et le congédiement avec effet immédiat prononcé le 15 juin 2015 n'est partant pas abusif de ce chef.

Le jugement a quo est dès lors à confirmer sur ce point, bien que pour des motifs différents.

Le salarié reproche ensuite au tribunal du travail d'avoir considéré que son absence pendant cinq journées constituait une faute grave, dès lors qu'il s'agissait d'un fait unique et isolé dans sa carrière professionnelle de dix-huit années et dans la mesure où l'employeur connaissait pertinemment la raison de son absence puisqu'il était déjà malade antérieurement.

Or, c'est à bon droit que le tribunal du travail a tout d'abord relevé que l'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat et que toute absence du lieu de travail doit être approuvée par l'employeur, sauf à constituer une absence injustifiée.

C'est encore à bon escient que les juges de première instance ont décidé pour déclarer le licenciement de A régulier et justifié que « *L'absence injustifiée de cinq journées de travail d'affilée est un motif suffisamment grave pour entraîner une rupture immédiate des relations de travail. L'absence injustifiée du lieu de travail dénote en effet dans le chef du salarié une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur qui est en droit de procéder à la résiliation immédiate du contrat de travail sans que ce dernier doive au surplus mentionner voire établir une désorganisation de l'entreprise, cette absence étant nécessairement source d'une telle désorganisation (cf. C.S.J., 22 décembre 2005, n° 30100 du rôle).* »

Le jugement est en conséquence à confirmer en ce qu'il a déclaré les demandes indemnitaires du salarié du chef de licenciement abusif non fondées.

- **Appel incident de la société S1 sàrl:**

- Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaire :

Le tribunal du travail a condamné la société S1 sàrl à payer à son ex-salarié pour la période allant du 1^{er} mai au 15 juin 2015, les salaires d'un montant de 8.968,05 + 2.989,35 euros, soit un total brut de 11.957,40 euros.

L'employeur relève appel incident de cette décision, soutenant, pièce à l'appui, avoir payé le salaire du mois de mai 2015, ce qui est confirmé par le salarié qui

précise ne plus avoir de revendication à formuler concernant le salaire du mois de mai.

L'appel incident est partant fondé sur ce point, de sorte que l'employeur est à décharger de la condamnation intervenue à son encontre de ce chef en première instance.

Concernant le salaire du mois de juin 2015 et compte tenu des absences injustifiées du salarié entre le 11 et le 15 juin 2015, soit pendant 5 jours, l'employeur soutient lui avoir payé l'intégralité du salaire réduit et relève partant également appel incident de la décision du tribunal du travail l'ayant condamné au paiement du solde du salaire du mois de juin 2015, soit 2.989,35 euros bruts.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de juin 2015 que l'employeur a correctement déduit du salaire de A 40 heures au titre des absences injustifiées, soit exactement les cinq jours allant du 11 au 15 juin 2015, de sorte qu'il ne lui redoit plus rien.

L'appel incident est encore fondé sur ce point et l'employeur est à décharger de la condamnation afférente intervenue à son égard en première instance.

- Quant à l'indemnité pour congé non pris :

Le tribunal du travail a condamné la société S1 sàrl à payer au salarié sur base du décompte et de la fiche de salaire du mois d'avril 2015 versés par ce dernier, la somme de 857,18 euros correspondant au solde de 5,84 jours de congé.

Actuellement, l'employeur relève appel incident de cette décision, soutenant avoir réglé ce montant au salarié.

Dans ses conclusions notifiées le 22 janvier 2018, A ne met plus en cause le paiement par la société S1 sàrl du prédit montant au titre de solde de l'indemnité pour 5,84 jours de congés non pris, de sorte que l'appel incident est fondé sur ce point et la société S1 sàrl est à décharger de la condamnation intervenue à son encontre de ce chef en première instance.

Cependant, dans les susdites conclusions du 22 janvier 2018, le salarié formule encore une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris entre le 1^{er} mai et le 15 juin 2015, jour de son licenciement avec effet immédiat.

L'intimée n'a pas pris position quant à cette demande.

S'il est constant en cause que le salarié n'a jamais réellement travaillé pour l'intimée suite au transfert d'entreprise devenu effectif le 1^{er} mai 2015, en raison de ses absences pour cause de maladie, force est de constater que son droit au congé a perduré jusqu'au 11 juin 2015, date à partir de laquelle il était en arrêts injustifiés.

Dans l'hypothèse où le salarié quitte l'entreprise dans le courant de l'année, il a droit à une indemnisation pour congés non pris par mois de travail entier, de sorte qu'en l'espèce, sa demande est à déclarer fondée pour le mois de mai 2015, soit pour 16,6664 heures (25 jours x 1/12 x 8 heures) x 8.968,05 euros : 173 heures = 51,8384 euros = 863,96 euros.

- Quant à la demande de l'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi :

Aux termes de ses conclusions d'appel, l'ÉTAT réclame le remboursement à la partie mal-fondée du montant actualisé de 50.115,85 euros avancé au salarié au titre des indemnités de chômage pour la période du 3 juillet 2015 au 1^{er} juillet 2016 sur base de l'article L.521-4 (6) du code du travail.

D'après l'article précité : « *Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.* »

Compte tenu de la décision de confirmation du caractère justifié du licenciement avec effet immédiat, la demande de l'ÉTAT en tant que dirigée contre A est fondée.

Ce dernier demande à la Cour de réduire le montant à rembourser à l'ÉTAT, respectivement d'effectuer un échelonnement du paiement dudit montant.

Faute d'avoir apporté des éléments de nature à justifier une telle réduction ou un tel échelonnement, sa demande afférente est à rejeter.

- Quant aux demandes basées sur l'article 240 du NCPC.

A réclame, par réformation du jugement de première instance, une indemnité de procédure de 5.000 euros, ainsi qu'une indemnité pour l'instance d'appel de 10.000 euros.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que les demandes afférentes sont à rejeter.

Par contre, l'intimée ayant eu gain de cause, il ne paraît pas inéquitable d'allouer à la société S1 sàrl une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

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,

dit l'appel principal partiellement fondé,

donne acte à A de sa demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris pour la période du 1^{er} mai au 15 juin 2015,

la dit fondée à concurrence du montant de 863,96 euros,

partant condamne le société S1 sàrl à payer à A la somme de 863,96 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande, 22 janvier 2018, jusqu'à solde.

dit l'appel incident fondé,

partant,

décharge la société S1 sàrl des condamnations relatives aux arriérés de salaires et à l'indemnité pour 5,84 jours de congés non pris, prononcées à son encontre dans le jugement du 3 janvier 2017,

condamne A à rembourser à l'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant actualisé de 50.115,85 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande, jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne A à payer à la société S1 sàrl une indemnité de procédure de 1.500 euros,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction aux profits des Maître Tom LUCIANI et Maître Franca ALLEGRA 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.