

Arrêt N° 30/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept mars deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00786 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Brigitte COLLING, greffier.

Entre :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 17 août 2018,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître René WEBER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Jean KAUFFMANN, 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 KOVELTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 décembre 2018.

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

Par requête du 13 juin 2016, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme S1 S.A. (ci-après la société S1), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour le voir condamner à lui payer, suite au licenciement qu'il qualifia d'abusif, sinon d'irrégulier les montants suivants :

- préjudice matériel :	7.504,14 euros
- préjudice moral :	5.002,76 euros

soit en tout la somme de 12.506,90 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande, jusqu'à solde.

Il sollicitait encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC, la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

En cours d'instance, le requérant avait réduit sa demande du chef de son dommage matériel à la somme de 6.089,44 euros.

Il fit valoir qu'il fut au service de l'employeur depuis le 1^{er} octobre 2014, moyennant un salaire mensuel brut de 2.501,38 euros, composé d'un montant de

1.922,96 euros, payé par l'employeur et le solde de 578,42 euros, qui lui fût versé à titre d'aide au réemploi.

A fut licencié, par courrier recommandé du 24 juillet 2015, avec un préavis de deux mois, prenant cours le 1^{er} août 2015 et se terminant le 30 septembre 2015. Par courrier du 23 septembre 2015, l'employeur a indiqué comme motifs à la base de ce licenciement notamment l'incompétence professionnelle du salarié.

Ce dernier contesta la précision, la réalité, le sérieux et la gravité des motifs énoncés à la base du licenciement.

Par un premier jugement du 23 décembre 2016, le tribunal du travail d'Esch/Alzette a :

- reçu la requête en la forme ;
- donné acte à A qu'il diminue le montant sollicité à titre de préjudice matériel à 6.089,44 € ;
- déclaré le licenciement avec préavis du 24 juillet 2015 abusif ;
- avant tout autre progrès en cause,
- ordonné la mise en intervention de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- refixé l'affaire pour continuation des débats à une audience ultérieure.

Pour statuer ainsi, le tribunal a constaté que :

« l'employeur s'est limité de manière générale à indiquer la nature des reproches formulés à l'égard de la partie requérante sans donner d'exemple concret quant aux manquements reprochés et aux fautes professionnelles commises par ce dernier. Aucun nom de client qu'il aurait mal conseillé, aucune faute précise n'est indiquée dans la lettre des motifs.

En effet, seul les dates des formations, des tests auxquels la partie requérante aurait participé et qu'elle aurait échoué dans l'ensemble des tests réalisés, sans autre précision, figurent dans la lettre des motifs.

La circonstance qu'il ne s'agit pas de faits isolés mais de faits répétitifs s'étalant sur une certaine période ne permet pas d'atténuer les exigences d'une formulation précise renvoyant à des dates déterminées. C'est précisément l'indication de ces dates qui permet à la partie requérante de savoir quels sont les faits visés et de pouvoir vérifier si ceux-ci lui sont imputables et au juge de vérifier la gravité des faits imputés, faits partiellement anodins en tant que faits isolés, mais suffisamment graves en tant que faits multiples (Cour d'appel, 5 décembre 2013, n°38422 du rôle).

L'employeur en omettant d'indiquer des faits précis, ainsi que des dates précises a mis tant le salarié dans l'impossibilité d'apprécier le caractère légitime des motifs et de faire la preuve de leur fausseté, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal. »

Le tribunal a donc conclu que les motifs n'avaient en l'occurrence pas été indiqués avec la précision requise. Rappelant qu'une telle imprécision de motifs est à assimiler à une absence de motifs, il a qualifié le licenciement du 24 juillet 2015 comme étant abusif.

Par arrêt du 1^{er} février 2018, la Cour, statuant en continuation d'un arrêt du 9 novembre 2017, a déclaré l'appel interjeté par la société S1, à l'encontre du jugement du 23 décembre 2016, irrecevable en application des articles 579 et 580 du NCPC; a condamné l'appelante à payer à A une indemnité de procédure de 750 euros et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maîtres Jean KAUFFMAN et Georges PIERRET, sur leurs affirmations de droit.

Par un deuxième jugement du 12 juillet 2018, le tribunal du travail, au visa du jugement du 23 décembre 2016 et de l'arrêt du 1^{er} février 2018, a :

- donné acte à la société S1 qu'elle assiste aux débats et conclut uniquement sous réserve d'appel;
- donné acte à A qu'il réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi en raison du licenciement au montant de 1.711,83 euros;
- donné acte à l'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de son recours fondé sur les dispositions de l'article L.521-4 du code du travail;
- dit non fondée la demande de A en indemnisation du préjudice matériel subi;
- dit fondée la demande de A en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant de 500 euros;
- partant condamné la société S1 à payer à A le montant de 500 euros avec les intérêts légaux à partir du 13 juin 2016, date de la demande en justice, jusqu'à solde;
- déclaré fondé le recours de l'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dirigé contre la société S1 ;
- partant condamné la société S1 à payer à l'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 8.293,69 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 14 juin 2018, date de la demande en justice, jusqu'à solde;
- déclaré fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure à concurrence de 250 euros;

- condamné la société S1 à payer à A une indemnité de procédure de 250 euros;
- dit non fondée la demande en exécution provisoire du jugement;
- condamné la société S1 aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a rappelé que le salarié licencié abusivement peut prétendre, en application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, à la réparation des préjudices matériel et moral subis.

Il a ensuite constaté que A réclamait, selon le dernier état de ses conclusions, le montant de 1.711,83 euros, correspondant à une perte de revenus subie sur une période de référence de quatre mois à partir du 1^{er} octobre 2015.

Au vu des éléments du dossier, dont les réponses données à ses candidatures d'emploi et les deux certificats médicaux selon lesquels les capacités physiques de A étaient amoindries, le tribunal a fixé la période de référence à quatre mois à compter de la fin des relations de travail, soit à partir du 1^{er} octobre 2015 au motif que *« des recherches plus assidues auraient dû permettre au requérant de retrouver un emploi de remplacement endéans une période de quatre mois consécutive à la fin de la relation de travail. »*

Quant aux montants à allouer au requérant, le tribunal a retenu qu'*« il n'y a pas lieu de tenir compte de la perte du droit au paiement de l'aide au réemploi, cette indemnité ne faisant pas partie du salaire du requérant »* et il a sur base du salaire brut mensuel de 1.922,96 euros dit que A aurait pu prétendre auprès de son employeur, à des salaires de (4 x 1.922,96 =) 7.691,84 euros pendant la période de référence.

Comme toutefois le salarié avait touché pendant cette même période, des indemnités de chômage à hauteur de 8.293,69 euros, le tribunal a constaté que la demande en indemnisation du préjudice matériel laissait d'être fondée.

Le requérant réclamait également la somme de 5.002,76 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Après avoir constaté que le requérant avait subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, le tribunal lui a accordé de ce chef une indemnisation de 500 euros, au vu de la faible durée de l'engagement et compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement avait été opéré.

L'ÉTAT demandait, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 56.581,14 euros, avec les

intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le tribunal a retenu que le recours de l'ÉTAT ne s'applique qu'aux indemnités de chômage versées pendant la période de référence au salarié abusivement licencié, sans qu'il n'y ait lieu de tenir compte d'éventuelles aides au réemploi ou autres aides ou indemnités.

Eu égard au fait que la période de référence a été fixée par le tribunal à une période de quatre mois et que pendant cette période, l'ÉTAT avait payé des indemnités de chômage à hauteur de 8.293,69 euros, la demande a été déclarée fondée pour ce montant.

Par exploit d'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER de Luxembourg du 17 août 2018, la société S1 a interjeté appel contre les jugements précités des 23 décembre 2016 et 12 juillet 2018.

L'appelante demande à la Cour, par réformation des jugements entrepris, de « *voir recevoir l'appel en la forme et au fond le voir dire justifié, voir dire que le licenciement intervenu contre l'intimé A n'était pas abusif, la requérante s'entendre décharger de toute condamnation intervenue, les parties intimées s'entendre condamner aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de l'avocat à la cause de l'appelante.* »

L'appelante fait valoir que le licenciement avec préavis, intervenu en cause, a été erronément déclaré abusif par le tribunal. Elle explique qu'il ressort de sa lettre d'indication des motifs du licenciement, que l'actuel intimé a été engagé à partir du 1^{er} octobre 2014 ; qu'il a été en charge, au bureau des commandes, des prises de commande de la part des clients et qu'il devait les conseiller au sujet des produits à commander.

Les tâches de A auraient été indiquées avec précision dans la lettre du 23 septembre 2015.

Ainsi, le salarié aurait été en possession des livres de formation dès le 6 octobre 2014 et aurait suivi quatre formations entre le 9 octobre 2014 et le 6 novembre 2014 pour acquérir les connaissances sur l'ensemble des produits commercialisés par son employeur, afin de pouvoir conseiller utilement les clients.

L'appelante rappelle les faits indiqués dans la lettre de motivation, les avertissements oraux adressés au salarié et les résultats insuffisants de ce dernier lors des tests auxquels il devait se soumettre.

La société S1 estime qu'il serait donc établi à suffisance de droit que le salarié, pendant les 10 mois de son engagement, n'a pas pu se montrer à la hauteur de ses tâches.

Elle donne de même à considérer que le seul fait que, malgré le nombre et le sérieux des formations offertes et des tests effectués, l'intimé n'ait pas été capable d'assimiler les connaissances nécessaires pour répondre aux tâches quotidiennes, serait suffisant pour justifier un licenciement avec préavis.

L'appelante relève que l'intimé n'a, à aucun moment, contesté ne pas avoir été capable de passer les tests, de sorte qu'il aurait ainsi reconnu son incapacité professionnelle flagrante. Il n'aurait pas non plus pu se méprendre sur les faits qui lui étaient reprochés.

Au vu des manquements répétitifs, ayant causé une gêne à l'organisation de l'entreprise, le licenciement ne pourrait être qualifié d'abusif.

A l'appui de sa version, l'employeur verse des attestations testimoniales émanant de T1 et de T2.

L'intimé A conclut à la confirmation du jugement déferé du 23 décembre 2016 ayant déclaré abusif le licenciement pour imprécision de motifs.

Il demande à la Cour de condamner son ancien employeur à lui payer à titre d'indemnisation du préjudice matériel, la somme de 6.089,44 euros et à titre d'indemnisation de son préjudice moral, la somme de 5.002,76 euros, chaque fois avec les intérêts au taux légal à partir de la date de dépôt de la requête introductive d'instance.

L'intimé forme donc appel incident à l'encontre du jugement du 12 juillet 2018.

A conclut également à la condamnation de la société S1 à payer à l'ÉTAT « la somme de 35.070,30 euros » à titre de remboursement des indemnités de chômage qu'il a perçu suite à son licenciement.

Finalement, A réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimé expose que la prétendue incompétence professionnelle et plus précisément la prétendue absence de rigueur et d'investissement dans les tâches lui assignées, ne seraient pas suffisamment précises en l'absence de toute indication concrète de faits ou de fautes, lui reprochés.

Il demande à la Cour de rejeter l'attestation testimoniale de T1 pour être ni pertinente, ni concluante et pour être totalement imprécise. Il souligne que par cette attestation, l'employeur tenterait d'apporter des détails supplémentaires par rapport aux reproches formulés dans la lettre de motivation.

L'intimé conclut de même à l'irrecevabilité de l'attestation testimoniale de T2 au motif que ce témoin est non seulement administrateur et directeur de la société S1 mais également actionnaire de l'actuelle appelante, de sorte qu'il n'aurait pas la qualité de tiers requise pour pouvoir témoigner. A souligne que T2 a, en sa qualité de directeur délégué à la gestion journalière, signé tant la lettre de licenciement, que la lettre de motivation.

A titre subsidiaire, et au cas où la Cour retiendrait que les motifs invoqués à la base du licenciement seraient suffisamment précis, l'intimé conteste leur caractère réel et légitime et il donne à considérer que l'employeur resterait en défaut d'en rapporter la preuve.

L'intimé fait valoir (page 3 de ses conclusions du 9 octobre 2018) qu'il a réduit en première instance sa demande d'indemnisation du chef de son préjudice matériel à la somme de 6.089,44 euros. Il réclame à titre d'indemnisation de son préjudice moral la somme de 5.002,76 euros et conclut partant à la condamnation de la société S1 à lui payer la somme en principal de 11.092,20 euros.

La Cour constate, au vu du dispositif du jugement du 12 juillet 2018, que le tribunal a donné acte à A « *qu'il réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi en raison du licenciement au montant de 1.711,83 euros* » (cf. pages 3 et 8 du jugement).

L'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, déclare exercer son recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail. Sur base d'un décompte actualisé, il affirme qu'il lui est dû, au titre des indemnités de chômage versées à A, pendant la période d'octobre 2015 à octobre 2017, le montant **brut** de 56.581,14 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Comme le jugement entrepris du 12 juillet 2018 n'avait fait droit à la demande de l'ÉTAT que pour le montant en principal de 8.293,69 euros, l'ÉTAT forme donc un appel incident.

Il demande à la Cour de lui déclarer commun l'arrêt à intervenir.

Appréciation

Les appels, principal et incidents, interjetés dans les formes et délais de la loi, sont recevables.

La Cour renvoie concernant les faits, circonstances et rétroactes procéduraux de la présente affaire à la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

L'appelante S1 demande par réformation des jugements entrepris à voir dire régulier le licenciement avec préavis du 24 juillet 2015. Elle estime que le tribunal aurait, à tort, retenu que les motifs invoqués par elle dans sa lettre de motivation n'auraient pas été suffisamment précis.

L'article L.124-5 (2) du code du travail dispose que :

« L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

En application de cet article, l'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes. Elle a également pour but d'empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Afin de pouvoir apprécier la régularité de licenciement intervenu en cause, il y a lieu de reproduire ci-après la lettre de motivation du 23 septembre 2015 qui se lit comme suit :

«

».

Il ressort de cette lettre de motivation que l'employeur reprochait à son salarié une incompétence professionnelle et un manque d'investissement tant lors des formations prodiguées que lors de leur application pratique. Toutefois, l'insuffisance professionnelle dont il est fait référence à de nombreuses reprises n'est illustrée par aucun cas précis ; le manque de rigueur ou d'investissement

allégué n'est pas non plus établi par des faits ou des fautes concrètes, reprochés à A. La multiplicité des motifs invoqués et leur répétition excessive ne les rend en l'occurrence pas plus précis.

La jurisprudence retient en effet que l'insuffisance professionnelle du salarié invoquée comme motif de son licenciement doit porter sur des faits très précis perdurant sur une certaine durée pour valoir motif légitime du licenciement. Or, en l'espèce, l'employeur n'a énoncé ses griefs que de manière très générale sans précision aucune.

Même en admettant que l'actuel intimé n'a pas réussi à passer les divers tests, ce qui ne semble pas être contesté par lui, la Cour n'est pas en mesure, suite à l'absence de toute précision ou de pièce versée en cause, d'apprécier la gravité de ces échecs et donc leur éventuelle incidence quant au licenciement prononcé.

En ne faisant état que de reproches d'ordre général sans citer d'exemples ou de cas concrets, l'employeur a failli à son obligation de précision des motifs figurant dans la lettre de motivation.

Ce manque de précision met l'actuel intimé dans l'impossibilité matérielle de rapporter la fausseté des motifs invoqués par l'employeur.

Au vu de ce qui précède, la lettre de motivation ne répond pas aux critères de précision définis par la loi et la jurisprudence.

L'appelante S1 a versé deux attestations testimoniales pour établir sa version des faits.

L'intimé demande à la Cour de les rejeter, l'une pour être imprécise et non pertinente, l'autre pour émaner de T2 qui a également signé la lettre de licenciement.

L'attestation testimoniale de T1, qui déclare avoir été en charge du suivi de la formation de A, rappelle les griefs formulés dans la lettre de motivation et indique certains exemples concrets de l'incompétence de A tels que : « *le travail restait superficiel, il ne parvenait pas à exercer le travail pour la fonction qu'il occupait, lors des tests il n'a pas su nommer les trois types de peinture, il n'a pas su dire pourquoi une façade devait être réalisée en crépis minéral, synthétique ou silicone, il n'a pas su dire pourquoi une façade devient verte et que faire pour l'éviter, il continuait à mélanger des produits[qu'il ne faut pas mélanger]* ».

Cette attestation ne saurait toutefois combler ou compléter les motifs imprécis indiqués dans la lettre de motivation ; elle est donc à rejeter, conformément à la demande de l'intimé.

L'attestation testimoniale de T2 est, conformément à la demande de l'intimé, à rejeter étant donné qu'il n'est pas contesté que cette personne est actionnaire et administrateur de la société S1 et qu'il était le supérieur hiérarchique de l'intimé. Par ailleurs, il ressort des pièces versées en cause que T2 a, en sa qualité de directeur délégué à la gestion journalière, signé tant la lettre de licenciement que la lettre de motivation.

Or, il ressort d'un arrêt de la Cour de cassation du 2 mai 2013 (rôle 3180), cité par la partie intimée, qu'en application de l'article 399 du NCPC qui consacre le principe que le témoin doit être un tiers par rapport au litige et des articles 53 et 60 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, selon lesquels la société anonyme est représentée en justice par un ou plusieurs administrateurs auxquels peut être déléguée la gestion journalière, que l'administrateur-délégué est la personne incarnant et représentant l'être moral à l'égard de tous et qu'il ne peut dès lors déposer comme témoin dans un litige dans lequel est impliquée la société, étant donné qu'il est impossible de le considérer à la fois comme représentant qualifié d'une société et comme tiers à l'égard de la même société.

Il n'y a donc lieu de faire droit à la demande de A et de rejeter également l'attestation testimoniale de T2.

Dans la mesure où l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs, c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal a retenu que le licenciement est abusif.

Au vu des développements qui précèdent, l'appel de la société S1 n'est pas fondé quant à la décision du tribunal ayant déclaré abusif le licenciement du 24 juillet 2015.

Quant à l'appel incident de A, qui tend par réformation du jugement du 12 juillet 2018, à voir condamner la société S1, à lui payer la somme de 6.089,44 euros du chef du préjudice matériel et la somme de 5.002,76 euros du chef du préjudice moral, il convient de rappeler que le salarié avait réduit en première instance sa demande en indemnisation de son dommage matériel à la somme de 1.711,83 euros. A défaut de toute explication en quoi le tribunal n'aurait pas correctement analysé ses demandes et indemnisé ses préjudices, son appel incident n'est pas fondé.

En effet, la Cour constate que la demande pour préjudice matériel a été réduite de 7.504,14 euros à la somme de 6.089,44 euros puis à la somme de 1.711,83 euros.

Sur question de la Cour lors de l'audience du 5 février 2019, le mandataire de A n'a pas pu fournir une explication quant à ce revirement.

Il y a donc lieu de retenir, conformément au donné acte dans le jugement du 12 juillet 2018, que A réclame la somme de 1.711,83 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel ; cette somme correspondant à une perte de revenus subie pendant une période de référence de 4 mois à partir du 1^{er} octobre 2015 au 31 janvier 2016, compte tenu des indemnités de chômage touchées pendant ladite période de référence.

Il ne critique donc pas la décision du tribunal ayant retenue une période de référence de quatre mois.

C'est également à juste titre que les juges de première instance ont retenu que la perte de revenus subie par A pendant ces quatre mois correspond à la différence entre les montants bruts qu'il aurait touché auprès de son ancien employeur et les indemnités de chômage brutes ou autres indemnités qu'il a perçues.

Compte tenu du fait que le salaire mensuel brut (hors aide au réemploi) de A était de 1.922,96 euros il aurait touché auprès de la société S1 la somme de (4 x 1.922,96 =) 7.691,84 euros.

Or, il ressort des pièces versées en cause que pendant les quatre mois d'octobre 2015 à janvier 2016, A a perçu des indemnités de chômage de (2.338,02 + 2.338,02 + 2.338,02 + 2.396,45 =) 9.410,51 euros. Au vu de ces pièces il s'avère que le montant de 8.293,69 euros retenu par le tribunal n'est pas exact, mais cette différence ne porte pas à conséquence.

Les juges de première instance ont correctement dit qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de la perte du droit au paiement de l'aide au réemploi, cette indemnité ne faisant pas partie du salaire du requérant ; leur décision est à confirmer.

C'est donc à bon escient que les juges de première instance ont décidé, compte tenu du fait que la période de référence était de quatre mois et que le salarié avait touché pendant cette période des indemnités de chômage supérieures à son salaire, que le préjudice matériel invoqué par le salarié est inexistant.

Le jugement du 12 juillet 2018 est à confirmer et l'appel incident de A n'est pas fondé sur ce point.

Concernant l'indemnisation du dommage moral souffert suite au licenciement abusif, le tribunal a, à juste titre, fixé celle-ci ex aequo et bono à la somme de 500 euros au vu de « *la faible durée de l'engagement et compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré* ».

Cette décision est à confirmer par adoption de motifs.

Pour être complet, la Cour relève qu'elle n'est, au vu du fait que nul ne plaide par procureur, pas valablement saisie de la demande de A qui demande la condamnation de la société S1 à payer à l'ÉTAT la somme de 35.070,30 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage qu'il a perçu suite à son licenciement.

Au vu de ce qui précède, l'appel incident de A n'est pas fondé.

L'ÉTAT interjette appel incident et réclame, par réformation du jugement du 12 juillet 2018, qui n'a fait droit à sa demande qu'à hauteur de la somme de 8.293,69 euros, la condamnation de la société S1 à lui payer sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la somme en principal de 56.581,14 euros, outre les intérêts, du chef des indemnités de chômage payées à A pendant la période d'octobre 2015 à octobre 2017.

La demande de l'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre l'employeur, est en principe fondée eu égard au fait que le licenciement a été déclaré abusif.

Comme le licenciement est en l'occurrence abusif, il y a (en principe) lieu de condamner l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées pendant la période de référence fixée ci-dessus. En application de l'article L.521-4 (5) du code du travail et au vu du fait que pendant la période de référence A a perçu des indemnités de chômage à hauteur de (2.338,02 + 2.338,02 + 2.338,02 + 2.396,45 =) 9.410,51 euros, il y a lieu de condamner la société S1 à rembourser à l'ÉTAT, en tant que gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 9.410,51 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La demande de l'ÉTAT n'est pas fondée pour le surplus.

Au vu de ce qui précède l'appel incident de l'ÉTAT est partiellement fondé et il y a lieu de réformer le jugement du 12 juillet 2018.

A réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel. Cette demande, basée sur l'article 240 du NCPC, est à rejeter faute par le

demandeur d'avoir établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais avancés par lui non compris dans les dépens.

Finalement, la Cour retient qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de l'ÉTAT tendant à se voir déclarer commun le présent arrêt. Comme l'ÉTAT est partie à l'instance et qu'il a formé appel incident, sa demande de se voir déclarer commun l'arrêt n'est pas fondée.

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 les appel, principal et incidents en la forme,

rejette les attestations testimoniales de T1 et de T2,

déclare non fondé l'appel principal de la société S1 SA,

déclare non fondé l'appel incident de A,

déclare partiellement fondé l'appel incident de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

par réformation du jugement du 12 juillet 2018,

condamne la société S1 SA à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant brut de 9.410,51 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 14 juin 2018, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme pour le surplus les jugements des 23 décembre 2016 et 12 juillet 2018,

dit non fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de se voir déclarer commun le présent arrêt,

condamne la société S1 SA aux frais et dépens de la présente instance et en ordonne la distraction au profit de Maîtres Jean KAUFFMAN et Olivier UNSEN, sur leurs affirmations de droit.

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 Brigitte COLLING.