

Arrêt N° 75/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux octobre deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00442 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 18 avril 2019,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Karima HAMMOUCHE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société anonyme SOC 1) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelante par incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente instance par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 juin 2020.

A a été engagé par la société anonyme SOC 1) S.A. (ci-après SOC 1)) en qualité d'opérateur par contrat de travail à durée indéterminée, signé en date du 1^{er} octobre 2007, mais avec effet rétroactif au 10 avril 2006, et cela après avoir effectué diverses missions comme intérimaire, dans l'intérêt de la société anonyme SOC 1) France SA, entre le 25 juin 2004 et le 10 avril 2006.

Par courrier recommandé, daté du 13 octobre 2015, l'employeur lui a notifié son licenciement, moyennant un préavis de quatre mois, prenant cours le 15 octobre 2015 et venant à expiration le 15 février 2016.

Il lui a notifié les motifs de son licenciement par courrier daté du 13 novembre 2015, après avoir été saisi d'une demande correspondante, par courrier daté du 15 octobre 2015.

Le courrier du 13 novembre 2015 se lit comme suit :

A a protesté contre son licenciement, par courrier daté du 9 décembre 2015.

Par requête déposée le 25 juillet 2017, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette aux fins de s'y entendre déclarer irrégulier et abusif le licenciement du requérant et condamner au paiement de diverses indemnités.

A demandait encore au tribunal de déclarer le jugement à intervenir commun à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT).

L'ETAT informa le tribunal, par courrier du 2 mars 2017, qu'il n'avait pas de prétentions financières à formuler.

A demandait au tribunal de déclarer le licenciement abusif, en raison de l'imprécision et de l'absence de caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Par un jugement rendu le 7 mars 2019, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement intervenu par courrier du 13 octobre 2015.

Il a débouté A de sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi en raison du licenciement.

En revanche, il a déclaré fondée, à hauteur d'un montant de 2.000 euros, sa demande en indemnisation du préjudice moral subi.

La demande en paiement d'arriérés de salaires a été déclarée fondée à concurrence de 576,89 euros.

Enfin, le tribunal a débouté les parties de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que le premier motif de licenciement, à savoir l'absentéisme récurrent pour raison de santé du salarié, était libellé avec une précision suffisante, contrairement au deuxième motif, tenant à l'insuffisance professionnelle du demandeur.

Le tribunal a retenu que les absences du 13 mars 2014 au 12 mai 2014 et du 10 avril 2015 au 14 octobre 2015 avaient leur source dans un accident du travail survenu en date du 13 mars 2014 et qu'elles ne pouvaient être prises en considération dans l'appréciation de la justification du motif du licenciement lié à l'absentéisme du requérant.

Il a estimé qu'il en allait de même des absences pour l'année 2013, lesquelles seraient la conséquence d'un accident du travail survenu en date du 6 février 2013, avant de décider que SOC 1) pouvait se prévaloir de soixante-treize jours d'absences pour l'année 2012 (correspondant à un taux d'absence de 28 % sur une année) et d'une seule journée d'absence en 2013.

Il a finalement retenu que ces absences, justifiées pour l'essentiel par une intervention chirurgicale, n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement intervenu plus de trois ans plus tard.

Par exploit du 18 avril 2019, A a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 18 mars 2019.

L'appelant limite sa demande de réformation aux montants qui lui ont été alloués en première instance.

A demande à la Cour de condamner l'intimée à lui payer le montant de 48.329,28 euros à titre de réparation de son préjudice matériel, un montant de 40.000 euros à titre de réparation de son préjudice moral ainsi que le montant de 6.994,16 euros du chef d'arriérés de salaire réduits pour la période du 1^{er} novembre 2015 au 15 février 2016.

L'appelant fait grief aux juges du premier degré de ne pas avoir, dans l'évaluation du préjudice matériel, tenu compte de son âge au moment du licenciement (57 ans) et « *de ses capacités gravement altérées par son licenciement* », et notamment d'une dépression qu'il qualifie de « *sévère* ».

Il conviendrait de déduire de cette circonstance, laquelle serait établie par plusieurs certificats médicaux, que l'appelant n'était pas à même de reprendre un travail ni de rechercher activement un emploi de remplacement et qu'il se faisait « *des soucis pour son avenir professionnel* ».

Les motifs avancés par l'employeur pour justifier le licenciement de l'appelant seraient formulés de manière imprécise, ne correspondraient pas à la réalité et seraient dépourvus du caractère sérieux exigé par la loi.

Les absences invoquées par l'intimée auraient été justifiées par des raisons de santé documentées par des certificats médicaux et auraient eu pour origine l'activité professionnelle de l'appelant et notamment des accidents de travail, outre que les absences en question n'auraient pas perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

L'appelant affirme avoir toujours exécuté son travail « *de manière irréprochable* » et n'avoir jamais reçu « *aucune remarque quant à l'exécution du travail* », et encore moins un avertissement.

A affirme par ailleurs que son ancienneté serait en réalité de 11 ans, contrairement à l'appréciation de la juridiction du premier degré, eu égard à l'unicité de structure matérielle entre les sociétés SOC 1) France SA et SOC 1) SA.

Il reproche enfin à la juridiction du premier degré de ne pas avoir fait droit à sa demande tendant à l'octroi d'une majoration « *des intérêts conventionnels de 3 %* » ni à sa demande tendant à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire, sauf pour ce qui concerne la condamnation au paiement de l'arriéré de salaire.

SOC 1) demande à la Cour, principalement, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a décidé que la lettre de licenciement satisfait à l'exigence de précision édictée par la loi et la jurisprudence, mais de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement après avoir décidé que les motifs à la base du licenciement avec préavis n'étaient pas réels et sérieux.

Relavant appel incident, SOC 1) demande dès lors à la Cour de débouter la partie adverse de toutes ses revendications financières, par réformation du jugement déféré.

SOC 1) soutient que les pièces versées aux débats établissent la réalité des deux motifs invoqués et leur conséquences préjudiciables sur le fonctionnement de l'entreprise.

La question de savoir si l'absentéisme est la conséquence d'un accident de travail serait sans pertinence au regard de la régularité du licenciement, outre que les accidents de travail en question n'auraient « *pas généré de lésions sérieuses* » et que l'appelant ne prouverait pas le lien causal entre les absences litigieuses et son activité professionnelle.

Ces absences auraient été particulièrement fréquentes, irrégulières et imprévisibles, mettant ainsi l'employeur dans l'impossibilité de pourvoir durablement au remplacement de l'appelant.

L'intimée relève qu'il s'agit, en l'occurrence, d'un total de 262 jours sur une période de quatre ans et estime que, dans ces conditions, la perturbation de l'entreprise doit, de toute façon, être présumée.

Dans un ordre subsidiaire, il conviendrait de se référer aux pièces documentant des frais de remplacement d'un montant de 22.095,52 euros, engendrés par le recours à des travailleurs intérimaires.

D'autre part, les performances d'A auraient été constamment insuffisantes, et cela en dépit de plusieurs mutations destinées à lui faciliter l'exécution de son travail.

L'intimée verse des attestations testimoniales et présente, pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins en vue d'établir la réalité et le caractère sérieux des motifs avancés dans la lettre de licenciement.

Dans un ordre subsidiaire, pour le cas où la Cour estimerait néanmoins que le licenciement du 13 octobre 2015 est à qualifier d'abusif, SOC 1) demande à la Cour, quant au préjudice matériel, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande en réparation de l'appelant au motif que celui-ci n'établit pas avoir subi de préjudice matériel en relation causale avec le licenciement du 13 octobre 2015, sinon subsidiairement, de réduire les montants réclamés de ce chef à de plus justes proportions et d'en déduire, le cas échéant, les indemnités de chômage perçues par l'appelant.

L'intimée fait valoir, sous ce rapport, que seul le préjudice matériel en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable et qu'il appartient au salarié licencié de limiter son dommage en recherchant activement un emploi de remplacement.

Cependant, en l'espèce, l'appelant ne se serait inscrit comme demandeur d'emploi ni en France (son pays de résidence) ni au Luxembourg, et ne justifierait d'aucune recherche d'emploi ni d'une impossibilité d'effectuer pareille recherche.

Les certificats médicaux dont se prévaut l'appelant pour établir le contraire devraient être écartés pour être basés sur « *le ressenti subjectif* » de l'appelant.

Quant au préjudice moral, SOC 1) demande à la Cour, principalement, de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a alloué à l'appelant la somme de 2.000 euros à titre de dédommagement, partant de débouter l'appelant de cette demande, celui-ci n'ayant pas prouvé qu'il s'est réellement fait des soucis en relation avec son avenir professionnel, sinon subsidiairement, de réduire le montant à allouer de ce chef à de plus justes proportions.

Enfin, quant aux arriérés de salaire, SOC 1) conclut au rejet de la demande adverse, celle-ci n'étant corroborée par aucune pièce justificative, et notamment par « *une seule fiche de salaire* ».

En ordre subsidiaire, pour le cas où la Cour considérerait que l'appelant est en droit de prétendre à des arriérés de salaire pour la période du 1^{er} novembre 2015 au 15 février 2016, l'intimée donne à considérer que la Caisse nationale de Santé a, par deux fois, refusé de continuer à verser l'indemnité pécuniaire de maladie, une première fois à compter du 15 octobre 2015, et une deuxième fois à compter du 14 novembre 2015 et que l'appelant n'était à disposition de l'intimée que pour la période du 1^{er} au 9 novembre 2015, de sorte que le montant alloué en première instance serait justifié.

SOC 1) conclut au rejet de la demande adverse en majoration du taux de l'intérêt légal, pour défaut de justification.

En dernier lieu, SOC 1) fait grief aux juges du premier degré d'avoir assorti de l'exécution provisoire leur condamnation au paiement du montant de 576,89, à titre d'arriéré de salaire.

Dans des conclusions notifiées en date du 23 septembre 2019, A réclame encore des primes pour l'année 2015 (2.013,72 euros) et pour l'année 2016 (251,71 euros), sur base de l'article 28 de la Convention collective du 1^{er} juin 2015.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité de cette demande.

Il s'agirait s'agit d'une demande nouvelle, prohibée en instance d'appel par l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande est par ailleurs contestée dans son principe et son montant.

L'ÉTAT précise qu'il n'a pas de revendications à formuler, tout en demandant à la Cour de lui réserver « *le droit de formuler une demande de condamnation à l'encontre de l'employeur sur base de l'article L. 521-4 du code du travail* ».

Appréciation de la Cour

L'article 592 du Nouveau Code de procédure civile interdit la formation d'une demande nouvelle en instance d'appel en ces termes : « *Il ne pourra être formé, en instance d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.*

Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, les dommages-intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement. »

Cette prohibition est liée au respect du principe de l'immutabilité du litige et du droit du justiciable à un double degré de juridiction.

La demande de l'appelant tendant à l'allocation de primes pour les années 2015 et 2016 est formée pour la première fois dans des conclusions prises en instance d'appel et ne relève d'aucune des exceptions prévues par la disposition citée ci-dessus.

C'est dès lors à bon droit que l'intimée conclut à l'irrecevabilité de cette demande pour être nouvelle.

Pour le surplus, les prétentions de l'appelant sont recevables.

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement.

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante pour permettre à ce dernier de vérifier leur bien-fondé et d'apporter, le cas échéant, la preuve contraire en justice et au juge d'avoir une connaissance complète des faits reprochés au salarié au moment du licenciement et d'apprécier si les faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation sont identiques à ceux qui sont invoqués devant lui par l'employeur.

Au point 2 de la lettre de motivation, l'employeur reproche à l'appelant des performances insuffisantes ayant causé un « *risque* » de retards de livraison, sans se référer à un critère objectif et vérifiable permettant de toiser la question de la véracité de cette affirmation, sauf en ce qui concerne l'insuffisance de rendement relevée au mois de mars 2015.

D'autre part, l'employeur n'y précise pas en vertu de quel élément probant il lui serait permis de conclure que les résultats insuffisants en question seraient nécessairement imputables à l'appelant, ces mauvais résultats, à les supposer établis, pouvant s'expliquer autrement que par l'incompétence ou la lenteur de l'appelant, notamment par l'inadéquation des moyens mis à sa disposition ou par une insuffisance dans les informations ou instructions délivrées à l'appelant par l'intimée.

Il est relevé à cet égard que, dans une attestation testimoniale établie le 28 août 2017, T1, déclare au sujet de l'appelant, son ancien collègue de travail, avoir été frappé « *par le fait qu'un homme d'un âge pareil* » ait été « *laissé tout seul à se débrouiller* » contrairement aux autres opérateurs qui auraient « *toujours reçu de l'aide* » (cf. pièce n° 23 de la farde II de l'appelant).

Enfin, SOC 1) ne fait pas état d'un retard de livraison avéré ou de quelque autre perturbation avérée dans le fonctionnement de son entreprise qui serait la conséquence des performances insuffisantes de l'appelant.

C'est dès lors à bon droit que les juges de première instance ont retenu que le motif tiré des performances insuffisantes devait être écarté pour ne pas répondre à l'exigence de précision édictée par la loi.

En revanche, sous le point 1 de la lettre de motivation, SOC 1) dresse un relevé circonstancié des absences qu'elle oppose à l'appelant pour lui reprocher son « *absentéisme habituel* », en indiquant le taux d'absence en résultant pour chaque année concernée et en décrivant, de façon détaillée, les conséquences préjudiciables avérées pour l'entreprise.

C'est dès lors à bon droit que les juges du premier degré ont décidé que le motif tiré de l'absentéisme habituel de l'appelant avait été énoncé avec une précision suffisante.

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail dispose en outre que les motifs doivent être « *liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » et qu'ils doivent être « *réels et sérieux* ».

Les absences dues à un accident de travail ou plus généralement à l'activité professionnelle du salarié ne sauraient être prises en compte pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

Il convient en effet de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences qui ont pour origine un accident du travail ou l'activité professionnelle du salarié, lesquelles ne sauraient justifier un licenciement, étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de son entreprise.

La preuve du lien direct entre l'absence invoquée par l'employeur et l'activité professionnelle du salarié licencié incombe à ce dernier (cf. not. Cour d'appel, VIII, 06.01.2011, numéro du rôle 34 840 ; 12.03.2015, numéro du rôle 40 838).

Il résulte à suffisance des pièces versées au dossier que l'appelant a été victime d'accidents de travail les 6 février 2013 et 13 mars 2014.

Au vu des certificats médicaux dont se prévaut l'appelant, les absences litigieuses du 7 février au 24 février 2013 étaient dues au premier accident de travail, tandis que celles couvrant les périodes du 13 mars au 12 mai 2014 et du 10 avril au 14 octobre 2015 étaient dues au second accident de travail.

C'est à juste titre que les juges du premier degré ont relevé qu'après réception des avis d'arrêt de travail, dans lesquelles les absences susmentionnées sont attribuées à des accidents de travail, l'employeur n'avait « *pas réagi* » en tentant de prouver l'inexactitude de la teneur desdits certificats et que la preuve de cette inexactitude laissait partant d'être rapportée.

Les seules absences pouvant être prises en compte en l'espèce sont dès lors les soixante-treize jours d'absences de l'année 2012 et un jour d'absence en 2013, plus précisément en date du 6 février 2013.

Cependant, eu égard au délai extrêmement long écoulé entre ces absences et la date du licenciement, d'une part, et au fait que les absences en 2012 étaient dues à une intervention chirurgicale, d'autre part, celles-ci n'étaient pas de nature à justifier le licenciement de l'appelant.

L'offre de preuve par témoins présentée par SOC 1) doit être écartée pour défaut de pertinence, la solution à intervenir ne dépendant pas de la réalité ou non des motifs invoqués.

En conséquence, il y a lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement de l'appelant.

Le salarié, dont le contrat de travail à durée indéterminée a été résilié abusivement, a droit à des dommages et intérêts pour réparation du préjudice en résultant (cf. article L. 124-12 (1) du Code du travail).

Si le salarié, victime d'un licenciement abusif, a droit à une réparation intégrale du dommage qui en résulte, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit être réparé et il appartient au salarié licencié d'en rapporter la preuve.

Il y a lieu de rappeler qu'en application des principes généraux de la responsabilité civile, il incombe au salarié victime d'un licenciement abusif de limiter l'étendue de son dommage.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver un emploi de remplacement.

C'est à juste titre que les juges du premier degré ont dit que le salarié licencié ne doit pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une activité similaire à celle qu'il exerçait avant son licenciement, mais qu'il est tenu de rechercher activement, dans tous les secteurs économiques, un emploi adapté à ses facultés.

Force est de constater, à l'instar des juges de première instance, que l'appelant ne justifie pas de la moindre recherche d'emploi.

S'il résulte des documents médicaux versés aux débats que l'appelant a souffert d'une dépression et qu'il s'est plaint, dans ce contexte, du licenciement litigieux, la teneur de ces documents ne permet pas pour autant la conclusion que l'appelant eût été dans l'impossibilité de présenter des demandes d'emploi ni que son état dépressif eût été la conséquence directe de la faute de son employeur.

Bien d'autres facteurs sont susceptibles d'avoir engendré la dépression nerveuse dont il s'agit.

Il est rappelé à cet égard que la présomption simple attachée à la teneur d'un certificat médical est limitée aux constatations médicales proprement dites et que le ressenti subjectif d'un patient, tel qu'il s'exprime dans ses déclarations, ne correspond pas nécessairement à la vérité.

S'il est vrai que certains certificats médicaux établissent une relation entre la dépression litigieuse et le « *licenciement abusif* » du patient, la Cour ne saurait ajouter foi à ces affirmations qui ne relèvent pas du domaine de compétences de leur auteur et dépassent les limites de la science médicale.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a retenu qu'A ne justifie pas d'un dommage matériel en relation causale directe avec son licenciement.

L'indemnisation du préjudice moral est destinée à réparer l'atteinte portée à la dignité du salarié ainsi que les soucis et tracas liés à la perte de l'emploi et à la recherche d'un nouvel emploi.

L'appelant considère que les dommages et intérêts qui lui ont été alloués de ce chef par la juridiction du premier degré, sont nettement insuffisants.

Il met en avant son âge et son ancienneté et fait valoir de nouveau qu'il aurait souffert d'une dépression sévère, réactionnelle à ce licenciement.

Les circonstances ayant entouré le licenciement ne présentaient aucun caractère vexatoire et l'appelant n'établit pas avoir entrepris quelque recherche que ce soit en vue de trouver un emploi de remplacement.

Dans ces conditions et eu égard au motif énoncé ci-dessus concernant l'impossibilité alléguée par l'appelant, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a évalué à 2.000 euros l'indemnité revenant à ce titre à A, en

considération de son âge et de la durée des relations de travail entre les parties litigantes.

La question de savoir si l'appelant avait une ancienneté de neuf ans ou de onze ans n'a pas d'incidence sur le montant à allouer.

L'appelant demande encore à la Cour de faire droit, par réformation du jugement entrepris, à sa demande en paiement d'un arriéré de salaire de 6.994,16 euros pour la période du 1^{er} novembre 2015 au 15 février 2016

Il résulte des pièces versées et des informations constantes en cause figurant dans les conclusions des parties que l'appelant a été déclaré apte à reprendre le travail à partir du 15 octobre 2015 par le Contrôle médical de la Sécurité sociale, qu'il a subi un accident de travail en date du 9 novembre 2015, que la Caisse Nationale de Santé (CNS) a payé une indemnité pécuniaire de maladie à l'appelant pour la période du 9 au 13 novembre 2015 inclus, mais qu'elle a refusé le paiement d'une indemnité pécuniaire de maladie pour la période postérieure au 14 novembre 2015 en raison du fait que l'appelant ne justifiait d'aucun fait médical nouveau.

En vertu de l'article 11, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale, la conservation légale de la rémunération cesse pour les mêmes motifs de refus que l'indemnité pécuniaire de maladie.

En conséquence, l'intimée n'était pas tenue au paiement de la rémunération de l'appelant pour la période postérieure au 13 novembre 2015.

Après déduction de la période pendant laquelle la CNS a réglé à l'appelant une indemnité pécuniaire de maladie, il reste la période du 1^{er} au 9 novembre, pendant laquelle ce dernier s'est tenu à disposition de son employeur, de sorte qu'il a droit à percevoir, de sa part, à la rémunération correspondante.

Comme l'appelant a droit, aux termes de son contrat de travail, à un salaire horaire de 11,1154 euros et qu'il ne justifie pas du droit à un taux supérieur, le montant qui lui est dû s'élève à 576,89 (= 11,1154 x 173/30 x 9) euros, ainsi que les juges de première instance l'ont décidé à juste titre.

Suivant l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, en cas de demande du créancier, le tribunal doit ordonner la majoration de trois points du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement.

Cette disposition est applicable aux créances du salarié envers son ancien employeur, en vertu de l'article 15-1 de cette même loi, lequel renvoie aux prescriptions de l'article 15 pour ce qui concerne « *tous les cas non visés aux*

chapitres I et II », c'est-à-dire les créances autres que celles résultant de transactions commerciales ou de contrats conclus entre un professionnel et un consommateur (cf. Cour d'appel, III, 06.12.2012, numéro du rôle 37 189 ; VIII, 02.07.2015, numéro du rôle 39 128).

La demande en réformation du jugement ayant rejeté la demande en majoration du taux de l'intérêt légal, bien que formulée en des termes inadaptés puisqu'il ne s'agit pas « *des intérêts conventionnels de 3 %* », est dès lors justifiée.

Enfin, la partie A reproche à la juridiction du premier degré de ne pas avoir accueilli sa demande tendant à assortir le jugement de l'exécution provisoire, sauf en ce qui concerne l'arriéré de salaire, tandis que la partie SOC 1) lui reproche d'avoir, sur ce dernier point, ordonné l'exécution provisoire de la condamnation entreprise.

L'article 148, alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* ».

Il y a partant lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a ordonné l'exécution provisoire de la condamnation au payement de l'arriéré de salaire.

Eu égard aux dispositions de l'article 115 du Nouveau Code de procédure civile, les juges de première instance ont pu décider de ne pas assortir de l'exécution provisoire l'autre condamnation, laquelle concerne la réparation pour préjudice moral.

L'appelant conclut, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, à l'obtention d'une indemnité de procédure de 3.500 euros par instance, tandis que l'intimée conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour les deux instances.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et de rejeter pareillement sa demande formée sur la même base légale pour l'instance d'appel.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

dit que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois à compter de la notification du jugement,

confirme, pour le surplus, le jugement entrepris,

déboute A et la société anonyme SOC 1) SA de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

réserve à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, le droit de former, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, une demande en remboursement des indemnités de chômage versées à A,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.