

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Arrêt N° 61/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du vingt-deux mai deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00359 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 18 mars 2024,

comparant par Maître Thomas STACKLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GALLÉ,

ayant comparu par la société à responsabilité limitée VOGEL AVOCAT sàrl, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, ayant son siège social à L-1660 Luxembourg, 74, Grand-rue, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

#### **LA COUR D'APPEL :**

Saisi les 10 mai 2023 et 2 juin 2023 de requêtes déposées par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 28 juillet 2022 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer de ce chef diverses indemnités, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 9 février 2024, entre autres, déclaré ledit licenciement justifié et, en conséquence, débouté la salariée de ses demandes en indemnisation.

Ledit jugement a encore dit fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT), mis en intervention, et condamné PERSONNE1.) à rembourser à ce dernier les indemnités de chômage touchées par provision à hauteur de 14.010,57 euros.

La salariée a encore été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a considéré, en substance, que PERSONNE1.) n'avait pas établi avoir respecté ses obligations d'information quant à son incapacité de travail pour cause de maladie et qu'en

conséquence elle ne saurait se prévaloir des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle a écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement en retenant que la période de l'absence injustifiée est précisée permettant ainsi à la salariée de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Elle a constaté que PERSONNE1.), en incapacité de travail à partir du 7 avril 2022 et qui n'avait qu'une ancienneté de moins d'un an, n'a averti son employeur que le 25 juillet 2022 à 19h19 de la prolongation de sa maladie, que le certificat médical n'a été réceptionné par l'employeur que le 28 juillet 2022 à 13h19 et qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir que PERSONNE1.) a informé son employeur sur la durée prévisible de l'absence.

Eu égard à ces circonstances, le tribunal du travail est arrivé à la conclusion que l'absence injustifiée de quatre jours de PERSONNE1.), bien que de faible durée, dénote un comportement irresponsable et nonchalant dans son chef de nature à perturber définitivement et irrémédiablement la confiance de son employeur.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 18 mars 2024.

Elle affirme avoir respecté la double obligation lui imposée par les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'elle aurait bénéficié de la protection contre le licenciement en vertu de celles-ci.

Elle explique qu'en raison d'un problème informatique, le certificat médical mis en pièce jointe à son courriel du 25 juillet 2022 n'est pas parvenu à l'employeur, mais qu'elle l'aurait envoyé le lendemain par courrier recommandé, de sorte qu'elle aurait fait les diligences nécessaires pour informer l'intimée de sa prolongation de maladie.

Elle considère que les motifs du licenciement ne répondent pas aux exigences de précision légales.

A titre subsidiaire, l'appelante conteste que les faits reprochés revêtiraient un caractère de gravité susceptible de justifier un licenciement avec effet immédiat.

Elle demande le rejet des pièces numérotées 1 et 2 versées par la partie adverse pour être étrangères aux faits invoqués.

Elle conteste s'être livrée à une activité commerciale pendant son incapacité de travail.

En conséquence, PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation de la décision attaquée, de déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat, de lui allouer une indemnité compensatoire de préavis de 5.284,64 euros, ainsi que les sommes de 10.000 et 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis et les montants de 115 et 95 euros du chef de retenues sur salaire non justifiées.

L'appelante demande à être déchargée des condamnations intervenues à son encontre en première instance.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en se référant aux développements des juges de première instance, estime que l'appelante n'a pas établi qu'elle lui aurait remis son certificat médical endéans le délai légal de trois jours et que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise.

L'intimée estime que le comportement de la salariée était nonchalant et irresponsable.

Elle affirme que l'appelante se serait adonnée, durant son incapacité de travail pour cause de maladie, à une activité commerciale à titre indépendant en vendant notamment ses créations de bijoux sur les réseaux sociaux.

Elle conclut en conséquence à la confirmation du jugement déféré.

Elle réclame une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel et le remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés à hauteur de 3.500 euros.

L'ÉTAT demande acte de ce qu'il entend procéder au recouvrement contre la partie mal fondée au litige des indemnités de chômage versées à la salariée. Il ne sollicite néanmoins par la suite que la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il a condamné la salariée au remboursement des indemnités de chômage par lui versées à concurrence de 14.010,57 euros.

## **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 18 mars 2024 par PERSONNE1.) contre le jugement du 9 février 2024, lui notifié le 16 février 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

### La demande de rejet de pièces

PERSONNE1.) conclut à voir rejeter les pièces numérotées 1 et 2 de la farde de pièces versée par le mandataire de l'intimée pour être étrangères aux faits invoqués dans la lettre de licenciement.

Cette demande de l'appelante est à rejeter.

En effet, une juridiction ne saurait écarter *prima facie* des pièces valablement communiquées en raison de leur prétendu caractère non pertinent, non probant ou inexact. La pertinence des pièces versées et leur caractère concluant doit faire l'objet d'un examen au fond.

### La protection spéciale contre le licenciement en cas de maladie

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie doit remplir cumulativement les deux obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Le premier jour de maladie, il doit en avertir personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci.

Par la suite, il ne suffit pas qu'il avertisse en temps utile son patron de la prolongation de son incapacité de travail, mais il faut en outre qu'il justifie son absence dans le délai légal de trois jours par la présentation à l'employeur d'un certificat médical attestant non seulement la réalité de son incapacité de travail, mais encore sa durée prévisible. A défaut de présentation du certificat médical, les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail cessent d'être applicables et l'employeur est de nouveau autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

Il appartient au salarié de prouver la réception du certificat de maladie par l'employeur, la preuve de l'envoi dudit certificat endéans le délai légal est insuffisante dans ce contexte. En effet, à cet égard n'est pas déterminante la date d'envoi, mais la date de réception de l'attestation médicale.

L'employeur n'est par ailleurs pas obligé de s'enquérir de l'absence de son salarié.

En l'occurrence, la Cour constate, avec les juges de première instance, que PERSONNE1.) a informé par mail le lundi 25 juillet 2022 à 19h19 son employeur de la prolongation de son incapacité de travail pour cause de maladie.

Il est constant en cause que le certificat médical n'était pas joint à ce courriel.

La salariée a posté celui-ci le 26 juillet 2022 à 15h19 moyennant courrier recommandé et l'employeur l'a reçu le 28 juillet 2022 à 13h19, soit le 4<sup>ième</sup> jour de la prolongation de la période de maladie.

Si d'éventuels lenteurs des services postaux ne sont imputables ni à l'employeur, ni au salarié, c'est cependant ce dernier qui doit en supporter les conséquences, en application des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

En ne remettant le justificatif de maladie à la poste que durant l'après-midi de la veille de l'expiration du délai de protection, l'appelante ne pouvait légitimement s'attendre à ce qu'il soit en possession de l'employeur le lendemain.

Dans la mesure où aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'employeur était en possession du certificat médical au moment où il a envoyé la lettre de licenciement, il échet de retenir que l'appelante ne bénéficiait plus à ce moment de la protection spéciale contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Le jugement entrepris est partant à approuver en ce qu'il a rejeté le moyen afférent.

#### La précision des motifs de licenciement

La lettre de licenciement du 28 juillet 2022 se lit comme suit :

« Madame PERSONNE1.),

*Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat (pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail) votre contrat de travail conclu en date du 16/04/2021.*

*Le motif du licenciement est le suivant :*

*Vous deviez reprendre votre travail en date du 25/07/2022. A ce jour, Jeudi 28/07/2022 vous ne nous avez toujours pas remis de certificat médical. Le délai étant de 3 jours, vous aviez jusqu'au 27/07/2022 pour nous le fournir. Vous n'avez donc pas respecté le délai légal et cela représente un motif grave.*

*Vos absences répétées désorganisent la bonne organisation de l'entreprise et peuvent mettre en péril cette dernière.*

*Veillez agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.*

[signature] ».

Suivant l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement, à savoir que les détails fournis doivent à la fois permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés, et à la juridiction du travail d'examiner si les griefs invoqués devant elle s'identifient avec les motifs notifiés et d'en d'apprécier la gravité.

Les juges de première instance ont considéré, par de justes motifs que la Cour adopte, que le grief tiré d'une absence injustifiée répond au caractère de précision légal.

En effet, reprochant à sa salariée une absence injustifiée depuis quatre jours, l'employeur n'était pas au surplus tenu de préciser en quoi cette absence lui cause un dommage, dès lors qu'en principe une absence injustifiée est susceptible de constituer en soi une faute grave justifiant une résiliation

immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs a dès lors, à bon droit, été rejeté.

### Le bien-fondé du licenciement

La lettre de licenciement ou de motivation du congédiement circonscrit les débats devant les juridictions. Seuls les motifs y énoncés peuvent être invoqués par l'employeur afin de justifier le renvoi prononcé. La faculté, lui offerte par l'article L.124-11, paragraphe (3), alinéa 2, du Code du travail, d'apporter, en cours d'instance, des précisions complémentaires, ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs indiqués. L'employeur ne peut pas non plus se prévaloir de faits ou fautes non mentionnés dans la lettre de licenciement ou de motivation et ainsi faire état de reproches nouveaux.

Il s'ensuit que le reproche adressé à la salariée de s'être livrée à une activité commerciale indépendante pendant sa période d'incapacité de travail, non formulé dans la lettre de renvoi et dont il est fait état pour la première fois en instance d'appel, ne peut être pris en considération.

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

L'absence, même prolongée, pour cause de maladie est une absence justifiée ; elle n'est pas fautive en soi.

Si le fait par le salarié de méconnaître ses obligations d'information par rapport à son employeur en cas d'incapacité de travail, le prive de la protection spéciale contre le licenciement, il ne constitue cependant pas *per se* une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) était en incapacité de travail à partir du 7 avril 2022 jusqu'au 24 juillet 2022, laquelle incapacité est documentée par neuf certificats médicaux.

Il résulte des pièces versées en cause que l'appelante a été convoquée par l'intimée à deux reprises à un contre-examen médical, à savoir le 23 mai 2022 et le 22 juin 2022.

PERSONNE1.) n'est pas démentie par l'employeur lorsqu'elle affirme qu'elle s'est rendue, aux dates indiquées, auprès du médecin mandaté à cette fin et que celui-ci a constaté son incapacité totale de travail.

Il s'ensuit que la justification de l'absence de la salariée pour la période antérieure au 25 juillet 2022 ne peut être remise en cause.

Le seul fait de n'avoir pas soumis le nouveau certificat médical prolongeant son incapacité de travail jusqu'au 13 août 2022 endéans le délai légal de trois jours à son employeur, constitue certes une négligence fautive, mais ne constitue pas, au vu des circonstances de l'espèce, une faute d'une gravité de nature à justifier un renvoi avec effet immédiat dès le lendemain de l'expiration de la période de protection spéciale, ce d'autant moins qu'il n'est pas non plus contesté que PERSONNE1.) a remis à son employeur en temps utile ses certificats d'incapacité de travail antérieurs à celui du 25 juillet 2022.

Le licenciement du 28 juillet 2022 est dès lors, par réformation du jugement déféré, à déclarer abusif.

#### L'indemnisation

##### *Indemnité compensatoire de préavis*

Abusivement licenciée, PERSONNE1.) a, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail, droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, eu égard à son ancienneté de service continus inférieure à 5 ans, soit le montant non autrement contesté de 5.284,64 euros.

Les intérêts sur cette somme sont à allouer à compter du jour de la demande en justice.

Il échet de préciser à cet égard, que la salariée, d'après le décompte versé en cause, n'a perçu des indemnités de chômage qu'à compter de mai 2023.

##### *Préjudice matériel*

L'appelante réclame à titre de préjudice matériel le montant de 10.000 euros.

Le salarié abusivement licencié peut prétendre, en application de l'article L.124-12, paragraphe (1), du Code du travail, à des dommages et intérêts à la

suite du licenciement, à la double condition, que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le renvoi.

Si l'indemnisation du préjudice matériel subi du fait du congédiement doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au travailleur de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

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 établir qu'il a fait son possible pour trouver un emploi de remplacement et partant pour minimiser son préjudice matériel, à défaut de quoi la perte de revenus dont il se prévaut ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

PERSONNE1.) ne verse pas la moindre pièce documentant des recherches d'emploi. Elle se contente d'affirmer, sans étayer autrement ses dires, qu'elle était dans l'incapacité totale de s'adonner à une recherche active d'emploi.

Elle ne précise pas non plus la date à laquelle elle s'est inscrite comme demanderesse d'emploi, étant rappelé qu'elle n'a touché des indemnités de chômage qu'à compter de mai 2023.

Dès lors, l'appelante ne saurait prétendre à la réparation d'un préjudice matériel prétendument subi et se trouvant en relation causale avec le licenciement abusif au-delà de la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, ce d'autant moins qu'elle reconnaît (dans ses conclusions) avoir touché de la part de la Caisse nationale de santé des indemnités pécuniaires de maladie pour la période postérieure à son licenciement.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement déferé est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en indemnisation pour préjudice matériel subi.

### Préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci du fait qu'il est confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracasseries particulières et qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, elle a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

La Cour évalue ce préjudice, compte tenu de tous les éléments du dossier, ex aequo et bono, au montant de 1.500 euros.

Les intérêts sur cette somme sont à allouer à compter du jour de la demande en justice.

Le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

#### Les retenues sur salaire

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 210 euros retenu sur son salaire.

Dans un courrier (non daté) adressé par l'employeur à l'Inspection du travail et des mines, celui-ci reproche à son ancienne salariée d'avoir cassé par sa négligence deux articles de son stock et reconnaît que « *la somme des objets cassés lui [a] été déduit[e] du salaire du mois de juin* ». La valeur des deux objets en cause, un masque et une horloge pendule, s'élève, suivant l'intimée, à 210 euros.

Face aux contestations de l'appelante, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ne prouve ni que la salariée ait cassé ces objets, ni, a fortiori, que ce dommage résulte d'un acte volontaire ou d'une négligence grave de sa vendeuse.

Il s'ensuit que la somme de 210 euros a été déduite à tort du salaire.

Il échet en conséquence de condamner l'intimée au remboursement de ce montant, assorti des intérêts à compter du jour de la demande en justice, par réformation du jugement a quo.

#### Le recours de l'ÉTAT

Dans la mesure où le licenciement du 28 juillet 2022 est à déclarer abusif, le recours de l'ÉTAT, sur base de l'article L.521-4, paragraphe (6), du Code de

travail, à l'encontre de PERSONNE1.) est à déclarer non fondé, par réformation du jugement déféré.

Il y a dès lors lieu d'examiner le bien-fondé de ce recours en tant que dirigé contre l'employeur.

L'article L. 521-4 du Code du travail dispose en son paragraphe (5) que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.*

*Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt. Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »*

Le législateur a, par cette disposition légale, entendu éviter le cumul entre les indemnités de chômage constitutives d'un salaire de remplacement et les indemnités que ce dernier perçoit de la part de son ancien employeur à la suite d'une décision judiciaire déclarant le licenciement abusif pendant la même période.

Il en suit, d'une part, qu'en cas de licenciement déclaré abusif, comme en l'occurrence, le recours de l'ÉTAT ne peut porter sur l'indemnité allouée au titre de préjudice moral, qui est un préjudice à caractère personnel et, d'autre part, que l'assiette de l'ÉTAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure

seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (cf. Cassation, 7 février 2019, arrêt numéro 25/19 ).

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis due en cas de licenciement immédiat abusif correspond au salaire redû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter lors du licenciement conformément à l'article L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail.

Elle constitue dès lors une indemnité due par l'employeur pour une période déterminée au sens de l'article L. 521-4, paragraphe (5), du Code du travail, précité.

Elle couvre en l'espèce, comme le licenciement avec effet immédiat a été prononcé en date du 28 juillet 2022, la période du 29 juillet 2022 au 28 septembre 2022.

Il ressort du relevé retraçant l'historique de l'indemnisation de PERSONNE1.) que celle-ci n'a perçu des indemnités de chômage qu'à compter de mai 2023.

L'ÉTAT ne peut partant pas exercer de recours sur l'indemnité compensatoire de préavis.

A défaut de décision de condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice matériel subi par la salariée, la demande de l'ÉTAT n'a pas d'autre assise et doit partant être déclarée non fondée.

#### Les frais et honoraires d'avocat

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Ainsi, la circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Au vu de la l'issue du litige, aucune faute relative à l'exercice du droit d'agir en justice ne saurait être reprochée à l'appelante.

Il y a dès lors lieu de rejeter la demande de l'intimée en indemnisation du préjudice matériel subi au titre des frais et honoraires d'avocat engagés dans le cadre du présent litige.

#### Les indemnités de procédure

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée, tant pour la première instance, par réformation du jugement déféré, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, ainsi qu'un montant identique à ce titre pour l'instance d'appel.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

par réformation,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 28 juillet 2022 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 5.284,64 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 1.500 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement du montant retenu de 210 euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.994,64 euros, avec les intérêts légaux sur la somme de 1.710 euros à partir du 10 mai 2023 et sur la somme de 5.284,64 euros à partir du 2 juin 2023 – jours des demandes en justice respectives – jusqu'à solde,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

décharge PERSONNE1.) de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance,

dit non fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et en déboute,

décharge PERSONNE1.) de la condamnation au remboursement des indemnités de chômage lui versées par provision,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.