

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 25/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00200 du rôle

Audience publique du vingt-six février deux mille vingt-six

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER de Diekirch du 3 janvier 2025 et d'un exploit de l'huissier justice Laura GEIGER de Luxembourg du 6 janvier 2025,

comparant par Maître Luca GOMES, 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.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER du 3 janvier 2025,

comparant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

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-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine, intimé aux fins du susdit exploit GEIGER du 6 janvier 2025,

comparant par la société à responsabilité limitée ÉTUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN SARL, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B239498, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch, le 13 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail.

Il a demandé à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis, intervenu à son égard le 24 août 2023, et a réclamé la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants de 19.587,08 euros et de 20.000 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, ainsi que le montant de 1.500 euros, à titre d'indemnité de procédure et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, il a sollicité la convocation de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT).

A l'audience des plaidoiries de première instance, PERSONNE1.) a réduit sa demande en indemnisation de ses préjudices matériel et moral au montant de 14.853,09 euros.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé qu'il était entré au service de la société SOCIETE1.), suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} octobre 2015, en tant que « *grutier et machiniste* », que, par courrier du 27 juillet 2023, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement et que, par courrier recommandé du 24 août 2023, il a été licencié avec un préavis de quatre mois, commençant à courir le 1^{er} septembre 2023 et expirant le 31 décembre 2023.

A la demande de motifs, formulée par PERSONNE1.) par courrier du 28 août 2023, la société SOCIETE1.) a répondu ce qui suit par courrier du 28 septembre 2023 :

... / ...

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 26 octobre 2023.

Il a soutenu que les motifs de son licenciement n'étaient pas énoncés avec la précision requise et a contesté le caractère réel et sérieux desdits motifs.

La société SOCIETE1.) s'est opposée aux demandes d'PERSONNE1.) et a formulé une offre de preuve par voie d'enquête.

L'ÉTAT a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.), sinon d'PERSONNE1.), à lui payer le montant de 24.733,99 euros, à titre d'indemnités de chômage, outre les intérêts légaux et avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

Par jugement du 25 novembre 2024, le tribunal du travail de Diekirch, statuant contradictoirement, a :

- reçu la requête en la forme,
- déclaré fondé et justifié le licenciement avec préavis du 24 août 2023,
- déclaré recevables, mais non fondées, les demandes d'PERSONNE1.) en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral,
- déclaré recevable, mais non fondée, la demande de l'ÉTAT, dirigée à l'encontre de la société SOCIETE1.),
- déclaré recevable et fondée la demande de l'ÉTAT, dirigée à l'encontre d'PERSONNE1.),
- condamné PERSONNE1.) à rembourser à l'ÉTAT le montant de 24.733,99 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 11 novembre 2024, jusqu'à solde,
- dit qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date de la notification du jugement,
- déclaré recevable, mais non fondée, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement,
- condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a dit que la lettre de motivation satisfaisait à l'obligation de précision requise et a retenu que les faits étaient établis, au vu des éléments du dossier.

Elle a considéré que l'absence injustifiée d'PERSONNE1.) avant le début du congé collectif, laquelle avait nécessairement porté atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, était à qualifier de faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec préavis, intervenu à l'égard de celui-ci.

Les demandes d'PERSONNE1.) en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral ont, dès lors, été rejetées.

Le licenciement n'ayant pas été déclaré abusif, le tribunal a débouté l'ÉTAT de sa demande dirigée contre la société SOCIETE1.).

Il a, en revanche, condamné PERSONNE1.) à rembourser à l'ÉTAT le montant de 24.733,99 euros à titre d'indemnité de chômage, outre les intérêts légaux.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 28 novembre 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par actes d'huissier des 3 et 6 janvier 2025.

L'appelant demande à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis, intervenu à son égard le 24 août 2023, par réformation du jugement entrepris.

Il critique la lettre des motifs du licenciement pour son défaut de précision et souligne que le contenu de cette lettre est en contradiction avec les attestations testimoniales des chefs d'équipe PERSONNE2.) et PERSONNE3.), versées en cause, en ce qui concerne la date de la survenance des faits qui lui sont reprochés, la raison pour laquelle il a quitté le chantier et l'identité de la personne responsable du chantier en date du 24 juillet 2023.

L'appelant demande, par ailleurs, le rejet des attestations de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.), au motif que celles-ci ne répondent pas aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il souligne encore que chacun des témoins a établi deux attestations, contradictoires entre elles.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement.

Il explique qu'après avoir effectué les tâches qui lui avaient été confiées en date du 24 juillet 2023, il a informé son chef direct, PERSONNE2.), qu'il ne se sentait pas bien et qu'il devait se rendre chez son médecin.

Il n'aurait aucunement eu l'intention de « *prolonger* » son congé.

Contestant que son départ anticipé du chantier aurait été « *prémédité* », il affirme que, contrairement aux affirmations de PERSONNE2.), c'est le 24 juillet et non le 21 juillet 2023 qu'il a remis la fiche de ses heures de travail pour le mois de juillet 2023, renseignant uniquement quatre heures de travail pour le 24 juillet 2023, à ce dernier.

Il admet qu'il n'a pas remis de certificat médical à son employeur concernant son départ du 24 juillet 2023, mais verse une attestation testimoniale du docteur PERSONNE4.) du 30 octobre 2025, aux termes de laquelle il a consulté ce dernier en date du 24 juillet 2023, ainsi qu'une ordonnance dudit médecin du 24 juillet 2023, relative à la prescription de médicaments.

L'appelant fait valoir que l'obligation de soumettre un certificat d'incapacité de travail à son employeur ne pèse sur le salarié absent que le troisième jour de son absence.

Même à supposer que son départ anticipé du chantier puisse être considéré comme injustifié, il ne saurait constituer un motif sérieux de licenciement, ce au vu de son ancienneté de huit ans et de l'absence d'antécédents disciplinaires dans son chef.

Il soutient encore que son départ du chantier n'a aucunement perturbé le service et n'était pas lié à un refus d'ordre.

Ce serait également à tort que, dans son attestation testimoniale du 5 janvier 2025, le témoin PERSONNE3.) affirmerait que l'appelant avait quitté le chantier de façon injustifiée le 10 juillet 2023.

Il résulterait, en effet, d'un certificat médical du 10 juillet 2023, transmis à la société SOCIETE1.), le même jour, à 12h40, que l'appelant était incapable de travailler du 10 au 14 juillet 2023.

L'appelant affirme qu'après son licenciement, il a été incapable de travailler jusqu'au 1^{er} mars 2024 et qu'à la suite de recherches assidues, il a trouvé un nouvel emploi le 16 décembre 2024.

Il demande partant à la Cour de fixer la période de référence à 11 mois et 16 jours, soit de la fin de la période de préavis, non assortie d'une dispense de travail, jusqu'à la prise d'effet de son nouveau contrat de travail.

Il sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de [38.396,86 (salaire théorique) – 29.999,78 (indemnités de chômage) =] 8.397,08 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, avec les intérêts légaux à partir du 24 août 2023, jour du licenciement, sinon du 15 septembre 2023, jour de la contestation du licenciement, sinon de la date de l'acte d'appel, jusqu'à solde, et avec majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la signification de l'arrêt à intervenir.

Il sollicite le montant de 20.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

L'appelant demande, en tout état de cause, à la Cour de déclarer irrecevable la demande de l'ÉTAT à son égard, par réformation du jugement entrepris, au motif qu'il résulte de l'article L.521-4, paragraphe 8, du Code du travail, qu'en cas de licenciement avec préavis, seul l'employeur peut être condamné au remboursement d'indemnités de chômage.

Il demande, par conséquent, à se voir décharger de sa condamnation au paiement du montant de 24.733,99 euros à l'ÉTAT.

A titre subsidiaire, il réclame une réduction et/ou un échelonnement du montant à rembourser.

Il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, par réformation, et une indemnité de procédure de 2.000 euros, pour l'instance d'appel.

Il sollicite enfin la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

L'ÉTAT demande à la Cour « *de débouter la partie appelante de sa demande visant à déclarer irrecevable la demande en remboursement des indemnités de chômage formée par l'ÉTAT à l'encontre de la partie appelante* ».

Au cas où la Cour déclarerait abusif le licenciement, l'ÉTAT sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser le montant de 29.168,82 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.), ce montant avec les intérêts légaux à partir des dates des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde, et avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à compter du troisième mois à compter de la signification de l'arrêt à intervenir.

L'ÉTAT demande enfin la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation pure et simple du jugement intervenu, en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et débouté PERSONNE1.) de ses demandes.

Suivant un avis du 10 octobre 2022, les salariés auraient été informés que le congé d'été avait été fixé à la période du 27 juillet au 18 août 2023, qu'une prolongation individuelle de ce congé ne serait accordée que pour les 25 et 26 juillet 2023 et que toute absence en dehors de cette période serait considérée comme absence non justifiée.

L'appelant aurait demandé congé pour les journées des 25 et 26 juillet 2023.

En date du 24 juillet 2023, à 12h30, il aurait quitté le chantier, alors qu'il aurait dû travailler jusqu'à 16h30. Il n'établirait pas qu'il aurait averti son supérieur hiérarchique qu'il était malade.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré justifié, l'intimée demande à voir débouter son ancien salarié de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, faute par ce dernier de s'être immédiatement remis à la recherche d'un nouvel emploi après le licenciement.

L'intimée demande à la Cour d'évaluer le dommage moral de l'appelant tout au plus au montant de 2.000 euros.

Elle demande à voir déclarer le recours de l'ÉTAT à son encontre irrecevable, sinon non fondé.

Elle conclut à la condamnation de l'appelant aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Pour autant que de besoin, l'intimée offre de prouver les faits suivants, par l'audition de PERSONNE3.) et de PERSONNE2.) :

«

- 1) *En date du 24.07.2023, PERSONNE1.) a quitté sans aucune autorisation et sans aucune explication son travail à 12h30 alors qu'il devait encore travailler de 12h30 à 16h30.*

L'horaire de travail était en effet de 08h00 – 12h00 et 12h30 – 16h30.

- 2) *En date du 10.07.2023, PERSONNE1.) a refusé d'exécuter le travail qui lui avait été ordonné par son chef d'équipe PERSONNE3.) à savoir nettoyer le chantier ensemble avec les autres ouvriers et sécuriser le chantier avec des barrières.*

Il s'agit de travaux normaux à réaliser avant le congé collectif.

Il a quitté le chantier à midi sans aucune autorisation et sans aucune explication. »

Appréciation de la Cour

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-5, paragraphe 2, du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), 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.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, 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.

Dans la lettre des motifs du licenciement, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir menti à son chef d'équipe, PERSONNE3.), et d'avoir commis un refus d'ordre en date du 24 juillet 2023.

L'employeur indique que ce jour-là, le salarié a quitté le chantier auquel il était affecté, à l'heure de midi, en prétextant avoir demandé congé, alors que tel n'était pas le cas et que les salariés avaient été avertis qu'une prolongation individuelle du congé ne saurait être accordée que pour les journées des 25 et 26 juillet 2023.

L'employeur ajoute que la vraie raison du départ prématuré du salarié était que celui-ci refusait de nettoyer et de sécuriser le chantier auquel il était affecté, tel que le chef d'équipe, PERSONNE3.) le lui avait demandé.

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a considéré que la lettre des motifs du licenciement satisfait à l'obligation de précision requise, en ce qu'elle énonce la nature des faits reprochés au salarié ainsi que les circonstances de temps et de lieu dans lesquels ceux-ci se sont produits.

La lettre des motifs du licenciement fixe les termes du débat devant les juridictions.

Si l'article L.124-11, paragraphe 3, alinéa 2, du Code du travail permet à l'employeur, qui a la charge de la preuve du caractère réel et sérieux des motifs, d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, il n'est cependant pas permis à celui-ci de modifier de façon substantielle lesdits motifs, ni d'y ajouter des détails nouveaux, sortant du cadre des faits reprochés au salarié aux termes de la lettre des motifs du licenciement.

L'employeur verse deux attestations testimoniales, établies par PERSONNE3.), les 4 mars 2024 et 5 janvier 2025, et deux attestations testimoniales, établies par PERSONNE2.), les 28 février 2024 et 30 janvier 2025.

Dans sa première attestation, PERSONNE3.), chef d'équipe, affirme que le 18 juillet 2023, PERSONNE1.) a refusé de sécuriser le chantier, au motif qu'il n'était pas manœuvre, mais grutier, et qu'il a quitté le chantier à 12h30.

Dans sa seconde attestation, le témoin indique que les faits prémentionnés ont eu lieu le 10 et non le 18 juillet 2023.

Aux termes de sa première attestation, PERSONNE2.), chef d'équipe, affirme que le 24 juillet 2023, à 12h30, PERSONNE1.) lui a dit qu'il quittait le chantier. Le témoin aurait supposé que le salarié avait fait au préalable une demande écrite au bureau. Il se serait cependant avéré, par la suite, que tel n'était pas le cas.

Aux termes de sa seconde attestation, PERSONNE2.) précise qu'PERSONNE1.) lui avait remis la feuille avec ses heures de travail du mois de juillet 2023, en date du 21 juillet 2023.

Sur question du témoin pourquoi le salarié lui remettait déjà sa feuille ce jour-là, ce dernier aurait répondu qu'il serait en congé la semaine suivante et que « *pour lui lundi à midi [le 24 juillet] c'était fini* ».

Ce ne serait que par après que PERSONNE2.) aurait réalisé que le salarié lui avait déjà remis « *le vendredi les heures de travail qu'il comptait faire le 24 juillet* ».

A l'exception de la première attestation testimoniale de PERSONNE2.), les prédites attestations ne répondent pas aux conditions de forme prévues à l'article 402 du Nouveau

Code de procédure civile, en ce qu'elles ne contiennent pas la déclaration manuscrite de leur auteur, suivant laquelle celui-ci a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales.

Indépendamment de ce constat, il appert que les faits relatés sont, en grande partie, différents de ceux repris dans la lettre des motifs du licenciement.

Ainsi, PERSONNE2.) n'affirme pas qu'PERSONNE1.) aurait refusé de nettoyer et de sécuriser le chantier auquel il était affecté le 24 juillet 2023, ni qu'il aurait prétendu avoir demandé congé pour le reste de la journée, avant son départ à l'heure de midi.

La lettre des motifs du licenciement ne fait pas état d'un refus de travail du salarié en date du 10 juillet 2023 et n'indique pas qu'en date du 21 juillet 2023, ce dernier aurait annoncé à PERSONNE2.) qu'il ne travaillerait pas au cours de l'après-midi du 24 juillet 2023.

Les attestations testimoniales de PERSONNE3.) et la seconde attestation testimoniale de PERSONNE2.) ne sont, dès lors, par pertinentes pour établir les faits reprochés au salarié dans la lettre des motifs.

La première attestation testimoniale de PERSONNE2.) n'est pertinente qu'en ce qui concerne le fait qu'PERSONNE1.) a quitté le chantier à 12h30, le 24 juillet 2023, ce qui n'est, par ailleurs, pas contesté par ce dernier.

La partie intimée présente une offre de preuve, dont la seconde partie a trait à l'incident du 10 juillet 2023, non repris dans la lettre des motifs.

La première partie de l'offre de preuve concerne les faits du 24 juillet 2024, mais ne tend pas à établir que ce jour-là, le salarié aurait commis un refus d'ordre et menti à son chef d'équipe, en vue de bénéficier d'un congé prolongé, tel que soutenu dans la lettre des motifs.

A admettre que le salarié, qui ne conteste pas avoir quitté le chantier à 12h30, en date du 24 juillet 2023, n'ait pas fourni d'explication quant à son départ, ce fait n'est pas de nature à constituer une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement avec préavis, ce au vu de son ancienneté de service de plus de sept ans.

L'offre de preuve de la partie intimée est donc à rejeter pour son défaut de pertinence.

Il résulte des développements qui précèdent qu'indépendamment du fait que le salarié n'ait pas présenté de certificat d'incapacité de travail pour l'après-midi du 24 juillet 2024, le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement de celui-ci laisse d'être établi.

Le licenciement avec préavis 24 août 2023 est, par conséquent, à déclarer abusif, par réformation du jugement entrepris.

Quant aux montants réclamés par PERSONNE1.)

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

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec son licenciement abusif.

Il résulte du dossier que l'appelant était incapable de travailler au cours de la période de préavis de quatre mois et des deux mois subséquents, soit jusqu'au 1^{er} mars 2024.

Suivant les pièces versées en cause, il a présenté une candidature auprès d'une société de travail intérimaire le 18 mars 2024, deux candidatures auprès d'employeurs potentiels au mois d'avril 2024, une candidature au mois de mai 2024 et quatre candidatures au mois de juin 2024.

Il affirme avoir suivi une formation pour devenir chauffeur de bus, par la suite, et verse un contrat de travail, signé le 16 décembre 2024 avec une entreprise de voyage.

L'appelant n'établit pas que son incapacité de travail postérieure à son licenciement était en relation causale avec celui-ci et il ne résulte, par ailleurs, pas des quelques candidatures versées en cause que le concerné ait effectué un effort soutenu en vue de retrouver un nouvel emploi à la suite immédiate de son incapacité de travail.

Il s'ensuit que l'appelant n'établit pas le lien causal entre la perte de revenus dont il se prévaut et son licenciement abusif.

Le jugement entrepris est donc à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

L'indemnisation du préjudice moral subi par un salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, dans la mesure où 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.

A défaut de justifier de recherches assidues en vue de trouver un nouvel emploi dans les mois ayant suivi son licenciement, l'appelant n'établit pas s'être particulièrement soucie de son avenir professionnel.

Il n'en reste pas moins qu'au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement, qualifié d'abusif, est intervenu et eu égard à l'ancienneté de plus de sept ans au sein de la société intimée et à l'âge (48 ans) de l'appelant au moment du licenciement, celui-ci a nécessairement subi une atteinte à sa dignité de salarié.

Le dommage moral ainsi subi est à évaluer au montant de 5.000 euros et il y a lieu de condamner la partie intimée au paiement dudit montant, par réformation du jugement entrepris.

Quant à la demande de l'ÉTAT

Le Code du travail ne prévoit pas d'obligation pour le salarié de rembourser à l'ÉTAT les indemnités de chômage qu'il a touchées, dans l'hypothèse d'un licenciement avec préavis, déclaré justifié.

En effet, l'article L. 521-4, paragraphe 6, dudit Code, aux termes duquel « [l]e jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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 » ne vise que l'hypothèse dans laquelle un salarié, licencié pour motif grave ou ayant motivé sa démission par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, s'est vu attribuer par provision l'indemnité de chômage complet, en application du paragraphe 2 du même article.

La demande de l'ÉTAT en remboursement des indemnités de chômage, dirigée à l'encontre d'PERSONNE1.), pour le cas où le licenciement serait déclaré justifié, est donc à déclarer irrecevable, par réformation du jugement entrepris, et il y a lieu de décharger l'appelant de la condamnation intervenue à son encontre.

En vertu de l'article L.521-4, paragraphe 8, du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement avec préavis du salarié, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage qu'il a versées au salarié 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.

Sur base de l'article précité, la demande de l'ÉTAT est recevable à l'égard de la société SOCIETE1.).

Etant donné qu'PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en indemnisation d'un dommage matériel, la demande de l'ÉTAT à l'égard de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée, faute d'assiette sur laquelle ledit recours pourrait s'exercer.

Le jugement entrepris est, dès lors, à confirmer sur ce point, quoique pour d'autres motifs.

Quant aux indemnités de procédure et quant aux frais

Ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en obtention d'indemnités de

procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, la société SOCIETE1.) est à condamner aux frais et dépens de la première instance, par réformation de la décision querellée, ainsi que de l'instance d'appel, sauf en ce qui concerne les frais et dépens des deux instances, relatifs à la demande de l'ÉTAT, qui doivent rester à charge de ce dernier.

Par ces motifs,

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit abusif le licenciement avec préavis, intervenu le 24 août 2023 à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence du montant de 5.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000 euros,

dit irrecevable la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.),

décharge PERSONNE1.) de sa condamnation au paiement du montant de 24.733,99 euros, outre les intérêts légaux, à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance, sauf en ce qui concerne les frais et dépens relatifs à la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

condamne l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, aux frais et dépens de la première instance, relatifs à sa propre demande,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, sauf en ce qui concerne les frais et dépens relatifs à la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, avec distraction au profit de Maître Luca GOMES, sur ses affirmations de droit,

condamne l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, aux frais et dépens de l'instance d'appel, relatifs à sa propre demande.

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 Stephanie MENDES.