

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-huit décembre deux mille quatorze

Numéro 40229 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Carole KERSCHEN, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'actes des huissiers de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 18 juin 2013 et Carlos CALVO de Luxembourg du 19 juin 2013,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte MERTZIG,

comparant par Maître François GENGLER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,
intimé aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le magistrat de la mise en état, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 15 février 2012, M. A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Diekirch aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 14 janvier 2011 et s'entendre condamner à lui payer 24.728,40 € et 5.495,20 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis par le licenciement ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €. Par une seconde requête déposée le 26 juillet 2012, il a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par jugement du 28 janvier 2013, le tribunal du travail a donné acte à M. A.) qu'il augmentait sa demande du chef de préjudice moral à 10.990,40 €. Pour le surplus, il a admis l'offre de preuve par témoins de M. A.) et a sursis à statuer sur le fond du litige. Il a encore donné acte à l'Etat, agissant ès-qualité, de sa demande en remboursement de la somme de 28.531,58 € versée à titre d'indemnités de chômage à M. A.).

L'enquête a eu lieu le 18 mars 2013. Il n'y a pas eu de contre-enquête.

Par jugement du 6 mai 2013, le licenciement a été déclaré régulier et M. A.) a été débouté de ses demandes en indemnisation et l'Etat a été débouté de sa demande en remboursement des indemnités de chômage.

Par exploits d'huissiers de justice des 18 et 19 juin 2013, M. A.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement lui notifié le 10 mai 2013. Il demande, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de condamner le SOC1.) à lui payer 24.728,40 € et 10.990,40 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

L'Etat, agissant ès-qualité, demande le remboursement, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, des indemnités de chômage payées à M. A.).

Le SOC1.) demande la confirmation du jugement et le rejet de la demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel. Il demande encore le rejet de la demande en remboursement de l'Etat.

Le licenciement

Engagé par le SOC1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 juin 1993, M. A.) a été licencié par lettre recommandée du 14 janvier 2011 moyennant un préavis de 6 mois. Le 19 janvier 2011, il a sollicité les motifs du licenciement qui lui ont été notifiés le 14 février 2011 et que M. A.) a contestés le 17 février 2011.

L'employeur a motivé le licenciement par les absences répétées de M. A.) pour cause de maladie depuis l'année 2008. Ainsi aurait-il eu 408 heures d'absence en 2008 (du 15.01.2008 au 22.02.2008, le 29.05.2008 et du 03.12.2008 au 31.12.2008), 232 heures en 2009 (du 01.01.2009 au 31.01.2009, le 30.03.2009, le 21.04.2009, du 27.07.2009 au 30.07.2009 et le 02.12.2009) et 376 heures en 2010 (du 19.01.2010 au 05.02.2010 et du 17.11.2010 au 31.12.2010).

En 2011, il aurait été absent du 01.01.2011 au 13.01.2011 et le 14 janvier 2011, il aurait présenté un nouveau certificat médical allant jusqu'au 28 janvier 2011 prolongé par la suite jusqu'au 11 février 2011.

La lettre de motivation, émanant du mandataire du SOC1.), se lit comme suit :

« Vous avez été engagé en tant que magasinier. Votre employeur compte parmi ses effectifs 2 magasiniers.

Le magasinier est l'interlocuteur privilégié de la personne chargée de la réparation des véhicules pour toutes pièces de rechange en mécanique, en électronique et en carrosserie.

Le magasin de la société SOC1.) nécessite la présence des deux magasiniers pour garantir son fonctionnement.

Cependant, à cause de vos absences répétées, le deuxième magasinier est obligé de faire, à part son travail, également le vôtre. Il lui est ainsi impossible de prendre ses jours de congé.

Une bonne organisation du magasin est essentielle pour le bon fonctionnement des ateliers.

De ce fait, vos absences perturbent gravement la bonne marche du service de l'entreprise auquel vous êtes affecté ainsi que les autres services et votre employeur ne peut plus compter sur une collaboration suffisamment régulière et efficace pour les nécessités du service de la société SOC1.) sàrl auquel vous êtes affecté. »

Dans sa lettre du 17 février 2011, M. A.) a contesté tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs.

Dans sa requête introductive d'instance, il a en outre soutenu qu'il aurait été licencié en période d'incapacité de travail ce dont l'employeur aurait été régulièrement informé.

La régularité du licenciement au vu de l'article L.121-6 du code du travail

L'article L.121-6. (1) du code du travail est ainsi libellé :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe(2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2. pour une période de vingt-six semaines au plus tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

Il en découle que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci.

A partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence. A défaut par celui-ci de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical.

Ces règles valent également en cas de prolongation du congé de maladie.

M. A.) affirme avoir été victime d'un accident de travail le 17 novembre 2010 (il s'avérera par la suite que l'accident de travail a en réalité eu lieu en 2009).

Selon certificat médical d'incapacité de travail du 17 novembre 2010, il a été en congé de maladie du 17 novembre 2010 au 1^{er} décembre 2010. Ce congé de maladie a été prorogé du 1^{er} décembre 2010 au 15 décembre 2010, ensuite du 15 décembre 2010 au 29 décembre 2010, du 29 décembre 2010 au 13 janvier 2011 et du 14 janvier 2011 au 28 janvier 2011.

La lettre de licenciement date du 14 janvier 2011 et a été postée le jour même à 10.12 heures du matin.

M. A.) soutient qu'à l'occasion d'une consultation médicale, le 13 janvier 2011, auprès du Docteur B.), médecin spécialiste en neurochirurgie, il aurait appris qu'au vu de la non amélioration de son état de santé, il devrait être opéré au niveau des cervicales et que son arrêt de maladie serait de ce fait prolongé.

Il se serait ainsi présenté le 14 janvier 2011 vers 07.30 heures du matin au SOC1.) pour informer son employeur qu'il n'était pas capable de reprendre son travail. En l'absence de M. C.), gérant et associé unique du SOC1.), il aurait informé la secrétaire de l'entreprise Mme D.) de la persistance de son incapacité de travail et du fait qu'il devrait subir une intervention chirurgicale au courant du mois de février 2011.

Les salariés E.), F.) et G.) auraient assisté à cet entretien et l'auraient informé que l'employeur avait l'intention de le licencier.

Il aurait alors décidé d'attendre l'arrivée de M. C.) afin de s'entretenir personnellement avec lui au sujet de cette nouvelle absence.

Cette version des faits est formellement contestée par le SOC1.) qui soutient que le 14 janvier 2011, M. A.) aurait normalement repris le travail après son congé de maladie qui avait expiré le 13 janvier 2011. La lettre de licenciement aurait été postée le 14 janvier 2011 à 10.12 heures sans que M. A.) n'eût averti l'employeur ou son représentant de la nouvelle prolongation de son incapacité de travail et avant la remise d'un nouveau certificat médical daté au 14 janvier 2011 qui n'aurait été transmis par fax qu'au courant de l'après-midi à 15.15 heures.

Au vu des affirmations divergentes des parties, le tribunal du travail a, dans une première phase, admis M. A.) à prouver sa version des faits par témoins.

Au vu des déclarations des témoins E.), F.), D.) et G.), le tribunal du travail a retenu que M. A.) n'avait pas rapporté la preuve d'avoir informé l'employeur le 14 janvier 2011 de la prolongation de son incapacité de travail ni établi avoir fait parvenir à l'employeur un certificat médical avant l'envoi de la lettre de licenciement.

M. A.) continue d'affirmer en instance d'appel que le seul but de sa présence à l'entreprise le 14 janvier 2011 aurait été d'informer l'employeur de la prolongation de son incapacité de travail. Il conteste qu'il se soit agi d'une reprise de travail.

Il découle des pièces du dossier que la lettre de licenciement a été postée le 14 janvier 2011 à 10.12 heures.

Les juges de première instance ont correctement retenu que M. A.) n'avait pas rapporté la preuve qu'il avait informé l'employeur ou son représentant d'une nouvelle prolongation de son incapacité de travail avant le dépôt de la lettre de licenciement

En ce qui concerne la secrétaire, Mme D.), celle-ci a déclaré ce qui suit :

« (...) En ce qui concerne le déroulement de la journée du licenciement de Mons. A.), je peux indiquer que c'était le premier jour après une période d'incapacité de ce dernier. Moi-même j'étais dans l'entreprise vers 7.45 heures. Mons. A.) est venu un peu plus tard. Il s'est dirigé vers le magasin et je l'ai alors interpellé pour lui parler. Parce qu'il était en période de maladie avant, je lui ai demandé si cela allait mieux et s'il allait reprendre le travail. Il m'a alors répondu que cela n'allait pas mieux, qu'il allait reprendre maintenant mais qu'il devait bientôt se faire opérer et qu'alors il serait longtemps en incapacité de travail. Il a dit qu'il devrait parler de cela avec Mons. C.) et que l'entreprise devrait prendre un remplaçant auprès de Manpower.

Il est alors descendu au magasin.

(...)

Je tiens encore à préciser que Mons. A.) ne m'avait pas demandé le jour en question de l'avertir lorsque Mons. C.) allait arriver et qu'il ne m'a pas appelée au courant de la matinée pour me demander si Mons. C.) était déjà là. (...).»

Le témoin F.), mécanicien auprès du SOC1.), a déclaré ce qui suit :

« (...) Ohne mich an das genaue Datum erinnern zu könne, vermag ich anzugeben, dass ich am Tag von Herrn A.)' Entlassung gegen 8 Uhr im Betrieb war, ich weiß jedoch nicht, wann Herr A.) erschienen ist. Gegen 10 oder 11 Uhr habe ich mich ins Lager begeben, da ich Teppiche für einen Wagen brauchte. Ich habe dann gesehen, dass Herr A.) dort anwesend war. Er saß am Computer und es gab mir den Anschein, dass er seine Arbeit wieder aufgenommen hatte. Er hat mir dann auch die gefragten Gegenstände ausgehändigt. Ich habe ihn gefragt, wie es ihm gehen würde, da er vorher krankgemeldet war. Er sagte, es würde ihm nicht gut gehen, er müsse operiert werden und wolle mit dem Chef Herrn C.) sprechen. Er sprach auch noch darüber, wer ihn während seiner Abwesenheit ersetzen sollte. Ich glaube, dass Herr C.) zu diesem Zeitpunkt im Betrieb anwesend war.»

Les deux autres témoins G.) et E.) ont également su confirmer que M. A.) était au sein de l'entreprise, Mme E.) déclarant encore qu'il s'est dirigé vers la cave où se trouve le magasin.

La Cour retient de l'ensemble de ces dépositions qu'aucun témoin n'a su confirmer la version de M. A.) selon laquelle il se serait présenté à l'entreprise le

14 janvier 2011 dans l'unique but d'informer M. C.) d'une nouvelle prolongation de son congé de maladie suivant immédiatement le congé de maladie qui avait expiré la veille.

M. A.) ne conteste d'autre part pas l'affirmation du SOC1.) que le fax portant transmission de son nouveau certificat de maladie couvrant la période du 14 janvier 2011 au 28 janvier 2011 n'est arrivé au SOC1.) que vers 15.15 heures de l'après-midi, partant après le dépôt à la poste de la lettre de licenciement.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement en ce que le tribunal du travail a décidé que M. A.) ne pouvait pas se prévaloir de la protection de l'article L.121-6 (3) du code du travail.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Le SOC1.) invoque comme motif du licenciement les nombreuses absences pour cause de maladie de M. A.) qui auraient gravement perturbé la bonne marche du service de l'entreprise auquel il était affecté de même que les autres services. L'employeur fait notamment valoir que le SOC1.) ne compte parmi ses effectifs que deux magasiniers qui devraient être présents tous les deux pour garantir le bon fonctionnement du magasin. A cause des absences répétées de M. A.), le deuxième magasinier aurait été obligé de faire, à part son travail, également celui de M. A.) et il lui aurait été impossible de prendre ses jours de congé.

M. A.) ne conteste pas la réalité ni le nombre des absences invoquées par l'employeur. Celles-ci sont d'ailleurs documentées par les certificats médicaux versés en cause.

Il s'agit pour l'année 2008 de 408 heures soit 51 jours.

Pour l'année 2009, il s'agit de 232 heures soit 29 jours.

Pour l'année 2010, il s'agit de 376 heures soit 47 jours, la dernière période d'absence étant située entre le 17 novembre 2010 et le 31 décembre 2010. Cette période a été immédiatement suivie en 2011 de 13 jours d'absence du 1^{er} janvier 2011 au 13 janvier 2011.

M. A.) soutient en premier lieu qu'une partie de ses absences pour cause de maladie seraient dues à un accident de travail subi au courant du mois de décembre 2009. Il est d'avis que de telles absences ne sauraient justifier un licenciement.

Il découle d'un certificat médical émis le 2 décembre 2009 par le Groupe Chirurgical Ettelbruck que le 18 novembre 2009, M. A.) a été victime d'un « *accident industriel* ».

Aucune pièce du dossier ne témoigne d'une consultation médicale le jour même de l'accident. Le premier certificat médical d'incapacité de travail en relation

avec ledit accident est le certificat précité du 2 décembre 2009 qui n'a accordé qu'un seul jour de congé de maladie.

Cette période d'incapacité de travail a été suivie de 3 nouvelles périodes à partir du 19 janvier 2010 qui se sont prolongées jusqu'au 5 février 2010. Les 3 certificats médicaux qui couvrent cette période émanent du Service de Neurochirurgie du Centre Hospitalier de Luxembourg et du Groupe Chirurgical Ettelbruck. Il n'y a par la suite plus eu de période d'incapacité de travail jusqu'au 17 novembre 2010 où un certificat médical émis par le Docteur H.), médecin généraliste à Diekirch, atteste une nouvelle incapacité de travail du 17 novembre 2010 au 1^{er} décembre 2010, suivi de plusieurs autres certificats du même médecin qui ont prolongé la période d'incapacité de travail d'abord jusqu'au 15 décembre 2010, ensuite jusqu'au 29 décembre 2011 et 13 janvier 2011. Le prochain certificat médical du Docteur H.) a été émis le 14 janvier 2011 pour une nouvelle période jusqu'au 28 janvier 2011.

Bien que seul le certificat médical du 2 décembre 2009 du Groupe Chirurgical Ettelbruck ainsi que le certificat médical du Docteur H.) du 17 novembre 2010 renseignent qu'il s'agirait d'un accident de travail (le certificat du Docteur H.) renseigne comme date le 9 novembre 2009), la Cour conclut, au vu des pièces du dossier, que les absences pour cause de maladie de M. A.) postérieurs au 2 décembre 2009 sont en relation causale avec l'accident de travail.

Le dossier contient en effet une décision de l'Association d'assurance accident du 25 novembre 2010 suivant laquelle « *vo*tre accident du 18.11.2009 est enregistré sous le numéro de dossier U 2009/38231 ».

Il est vrai que cette même décision retient que l'indemnisation par l'Association d'assurance accident prend fin le 31 décembre 2009.

Or, le 14 décembre 2010, l'Association d'assurance accident accuse réception d'une demande de M. A.) du 12 décembre 2010 en réouverture du dossier dans le cadre de son accident du 18 novembre 2009 et lui adresse un formulaire R 11 « *Rapport médical en vue de la réouverture d'un dossier accident* » à soumettre à son médecin traitant.

La Cour ne dispose d'aucune information sur le suivi du dossier auprès de l'Association d'assurance accident.

Le dossier contient cependant un compte-rendu du Docteur B.), médecin spécialiste en neurochirurgie, sur le déroulement d'une intervention chirurgicale du 14 février 2011, partant postérieure au licenciement, qui retient ce qui suit :

« *Bei Herrn A.) bestehen seit einem Unfall am 09.11.2009 Nackenschmerzen mit Ausstrahlung zum rechten Arm sowie ein Einschlafen des rechten Armes bei bestimmten Kopfhaltungen. Die Bilddiagnostik hat in der IRM eine Discopathie/Protrusion C6/7 gezeigt, die Als Ursachen dieser Beschwerden in Frage kommt.* »

Aucun corps de conclusions ne contient des précisions par rapport au déroulement dudit accident.

La Cour lit cependant dans un rapport adressé le 6 juin 2011, donc postérieurement au licenciement, par le Reha-Zentrum Bernkastel-Kues au docteur H.) notamment ce qui suit :

« (...) 2009 sei Herr A.) gestürzt und dabei mit der rechten Gesichtshälfte aufgeschlagen. Er habe dann Schmerzen im HSW-Bereich gespürt. In der Folgezeit seien diese immer stärker geworden. Zunehmend seien auch Kribbelparästhesien im Bereich des rechten Armes hinzugekommen. (...) »

Au vu des développements qui précèdent, la Cour retient que M. A.) souffre toujours des séquelles dudit accident de travail.

Contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, la Cour juge que dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

Les périodes d'incapacité de travail postérieures au 9 (18) novembre 2009 ne sauraient dès lors justifier le licenciement de M. A.).

En ce qui concerne les périodes d'absence pour raisons de santé antérieurement audit accident, les certificats de maladie renseignent, pour l'année 2008, une absence continue du 15 janvier au 22 février 2008, une absence d'une journée le 29 mai 2008 et une nouvelle absence continue du 3 décembre 2008 au 31 décembre 2008 qui s'est prorogée en 2009 jusqu'au 30 janvier 2009. Par la suite, il y a eu deux absences de chaque fois une journée les 30 mars 2009 et 21 avril 2009 ainsi qu'une absence de 4 jours du 27 juillet au 30 juillet 2009.

La maladie d'un salarié fait partie du risque normal engendré par l'activité de l'entreprise dont l'employeur doit tenir compte et la Cour ne considère pas que les périodes d'absence pour cause de maladie ci-avant citées, fussent-elles d'un mois au début de l'année 2008 ainsi que de deux mois à cheval sur les années 2008 et 2009, soient susceptibles d'apporter une perturbation grave à la bonne marche de l'entreprise.

Les périodes d'absence prolongée pour cause de maladie en 2008 et 2009 étaient d'ailleurs à chaque fois suivies de longues périodes où M. A.) a normalement repris le travail de sorte que l'employeur n'avait aucune raison de craindre de ne plus pouvoir compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié. Il n'a d'ailleurs pas agi à l'époque et ne s'est emparé de ces périodes que pour les ajouter à celles consécutives à l'accident du travail.

Comme il a été retenu ci-avant que les périodes d'absence pour cause de maladie en relation avec un accident de travail ne peuvent être prises en considération pour justifier un licenciement et les autres périodes d'absence n'étant pas jugées susceptibles d'apporter une perturbation grave ou gêne indiscutable à la bonne marche de l'entreprise, la Cour considère le licenciement de M. A.) comme un acte socialement anormal eu égard surtout à son ancienneté de service continu de 18 ans au moment du licenciement.

Par réformation du jugement entrepris, le licenciement est dès lors à déclarer abusif.

L'indemnisation

M. A.) réclame 24.728,40 € et 10.990,40 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis par le licenciement.

Dans ses conclusions du 7 novembre 2013, le SOC1.) a contesté les montants indemnitaires réclamés en donnant à considérer : « *La partie appelante ne démontre pas en quoi la demande en condamnation à lui payer la somme totale de 35.718,80 € serait justifiée. La partie concluante n'explique pas de quelle manière se compose le montant de 24.728,40 € réclamé à titre de dommage matériel. La même remarque vaut pour le montant de 10.990,40 € réclamé à titre de dommage moral. La partie concluante ne peut donc que contester ces montants.* »

Bien que confronté à ces contestations, M. A.) n'a fourni aucune explication quant au bien-fondé de ces demandes.

La demande en réparation du préjudice matériel doit partant être déclarée non fondée faute par M. A.) d'avoir justifié d'un préjudice matériel en relation causale avec son licenciement.

La Cour possède cependant des éléments d'appréciation suffisants pour allouer à M. A.) un montant de 5.000 € à titre de réparation de son préjudice moral, ceci au vu surtout de son ancienneté de service de plus de 18 ans et des circonstances de son licenciement.

Le recours de l'Etat

L'Etat, agissant ès-qualité, demande la condamnation du SOC1.) à lui payer 40.930,91 € du chef d'indemnités de chômage payées à M. A.) pendant la période d'octobre 2011 à mai 2013.

Le paragraphe (5) de l'article L.521-4 du code du travail dispose ce qui suit :

« *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié (...) condamne l'employeur à rembourser au Fonds de l'emploi les indemnités de chômage par lui 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.* »

La demande en réparation du préjudice matériel étant rejetée, le SOC1.) n'est pas tenu de verser à M. A.) un salaire ou une indemnité pour la période durant laquelle l'Etat a payé des indemnités de chômage à M. A.).

Le SOC1.) est certes condamnée à payer des dommages et intérêts à titre de réparation du préjudice moral. Cette indemnisation constitue cependant un forfait et ne correspond pas à une période déterminée.

Au vu du libellé du paragraphe (5) de l'article L.521-4 du code du travail, le recours de l'Etat n'est dès lors pas fondé.

L'indemnité de procédure

M. A.) réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel. Eu égard à l'issue du litige, le licenciement ayant été, par réformation, déclaré abusif, il est inéquitable de laisser à la charge exclusive de M. A.) l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en relation avec l'instance d'appel et il y a lieu de lui allouer le montant réclamé de 2.000 €.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit l'appel,

le dit fondé ;

réformant :

déclare abusif le licenciement avec préavis du 14 janvier 2011 de M. A.) ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à M. A.) la somme de 5000 €, avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice, 15 février 2012, jusqu'à solde, à titre de réparation de son préjudice moral subi par le licenciement ;

dit non fondée la demande en réparation du préjudice matériel ;

dit non fondé le recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à M. A.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens des deux instances.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.