

Arrêt N° 21/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatre février deux mille dix-neuf

Numéro 45371 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A), demeurant à L-(...),

appellant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 2 octobre 2017,

comparant par Maître Lucien WEILER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et:

1) la société à responsabilité limitée SOC1), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil de gérance,

intimée aux fins du prédit acte GALLÉ,

comparant par la société anonyme ELVINGER HOSS PRUSSEN, établie et ayant son siège social à L-1340 Luxembourg, 2, place Winston Churchill, inscrite à la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par **Maître Pierre ELVINGER**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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 présent acte GALLÉ,

comparant par Maître Fabienne RISCHETTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

A) a été au service de la société à responsabilité limitée SOC2) suivant contrat de travail à durée déterminée du 4 août 2000, remplacé par un contrat à durée indéterminée signé à la date du 26 juillet 2001, en qualité de gérant remplaçant des points de vente SOC2).

La mission de A) consistait dans le remplacement du personnel dans les divers points de vente gérés directement par les gérants et salariés de la société SOC2), afin de pallier aux absences de ces salariés pour cause de maladie ou autres.

Selon la société SOC2), elle aurait changé de mode de fonctionnement en exploitant ses points de vente par l'intermédiaire de gérants indépendants, qui géraient et exploitaient les points de vente par le biais de leurs propres sociétés, ce qui aurait rendu caduc le poste occupé par A) et conduit à son licenciement avec préavis à la date du 15 juillet 2010.

Par requête du 8 août 2010, A) a fait convoquer la société SOC2) devant le tribunal du travail de Diekirch pour voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 15 juillet 2010 et pour voir condamner son ancien employeur au paiement des montants respectifs de 5.000,- EUR et de 2.500,- EUR en réparation des préjudices matériel et moral.

Par acte notarié du 1^{er} février 2011, publié à la date du 5 mars 2011, la société à responsabilité limitée SOC1) a fusionné avec la société SOC2) en absorbant cette dernière.

Par jugement du 24 mai 2013, le tribunal du travail de Diekirch s'est déclaré incompétent *ratione loci* pour connaître de la demande de A) au motif que les derniers lieux de travail du salarié se sont situés aux points de vente « GG » et « CC », qui se trouvaient dans le ressort de la juridiction de travail de Luxembourg.

Par arrêt du 18 décembre 2014 (rôle 40211), la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail a, par réformation du jugement du 24 mai 2013, dit que le tribunal du travail de Diekirch est territorialement compétent pour connaître du litige et elle a renvoyé l'affaire devant le tribunal du travail de Diekirch autrement composé.

A la demande de A), l'affaire a été réappelée et à l'audience du 25 janvier 2016, A) a déclaré réclamer à la société SOC1) le montant total de 39.273,82 EUR au titre de réparation des dommages subis en raison de son licenciement qu'il qualifie d'abusif et le montant de 5.000,- EUR à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (l'ÉTAT), a réclamé le remboursement des indemnités de chômage versées à A) pour la période allant de février 2011 à août 2011 à hauteur du montant de 13.246,17 EUR.

Par jugement du 30 janvier 2017, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, admis la société SOC1) à prouver, par l'audition des témoins B) et C) les faits suivants :

« Les contrats d'exploitation conclus par la société SOC1), anciennement SOC2) s.à.r.l., avec les exploitants des points de vente sont successivement remplacés par des contrats d'agence commerciale. D'après ces contrats, l'agent commercial doit assurer lui-même que durant les heures d'ouverture les points de vente sont exploités par lui ou le personnel qu'il a engagé, de sorte que la société SOC1) ne recourt plus à des contrats de travail directement conclus entre SOC1) et des gérants remplaçants afin de pourvoir aux absences des personnes engagées par contrat d'exploitation.

Le poste de gérant remplaçant occupé par M. A) a dès lors été supprimé».

À la suite de l'opposition de A) concernant l'audition des deux témoins indiqués par la société employeuse, le tribunal du travail a, par jugement du 27 mars 2017, retenu que le témoin B), demeurant en Allemagne à Hambourg, fera sa déposition par écrit tout en y indiquant quelle est sa fonction actuelle dans la société SOC1) et quelle était sa fonction dans cette société à l'époque du licenciement de A) et, pour le témoin C), il a retenu que cette dernière sera convoquée à l'enquête et y indiquerait sa fonction au sein de la société SOC1).

Par jugement du 14 août 2017, le tribunal du travail a débouté tant A) que l'ÉTAT de leurs demandes et condamné A) aux frais de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a jugé qu'il résultait à suffisance de droit des éléments du dossier et des dépositions des témoins que la réduction du nombre de salariés de la société SOC1) à l'époque du licenciement de A), s'expliquait non pas par un licenciement collectif, mais par la résiliation d'un commun accord d'un grand nombre de contrats de travail, les personnes concernées ayant par la suite conclu un contrat d'agent commercial avec la

société SOC1), ci-avant la société SOC2). Selon le tribunal du travail, les raisons de cette démarche ont été fournies à suffisance.

Quant au licenciement avec préavis, la juridiction de première instance a retenu que la réalité des motifs fournis par l'employeur, énoncés avec la précision légale et consistant dans la réorganisation de la société qui a rendu superflu l'emploi de gérants remplaçants alors que les agents commerciaux ont dû pourvoir eux-mêmes à leur remplacement en cas d'absence, résultait à suffisance de droit des dépositions des témoins et justifiait le licenciement en question.

Par exploit d'huissier du 2 octobre 2017, A) a régulièrement relevé appel des jugements des 27 mars 2017 et 14 août 2017, le jugement du 14 août 2017 ayant été notifié le 23 août 2017.

A) demande, par réformation des décisions entreprises, à voir dire que le licenciement collectif est établi par des présomptions graves, précises et concordantes et, en ordre subsidiaire, il demande à voir dire que l'offre de preuve formulée par la société employeuse est irrecevable.

Plus subsidiairement, l'appelant demande à voir dire que les faits offerts en preuve n'ont pas été rapportés à suffisance de droit et, en ordre plus subsidiaire, il demande à voir enjoindre la société SOC1) à produire une liste de tous les licenciements intervenus au cours de l'année 2010, sous peine d'une astreinte de 250,- EUR par jour de retard à partir de l'expiration d'un délai de 40 jours à partir de la signification de l'arrêt sur incident à intervenir.

Il demande en conséquence à voir entendre dire que le licenciement collectif est abusif.

En toute hypothèse, A) demande à voir dire que le licenciement du 15 juillet 2010 est abusif et à voir condamner la société SOC1) au paiement du montant de 16.202,80 EUR au titre de dommages et intérêts, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000,- EUR.

L'ÉTAT relève appel incident et demande la condamnation de la société SOC1) au paiement du montant de 13.246,17 EUR avec les intérêts légaux à partir du 8 août 2011, date du dépôt de l'acte introductif d'instance, sinon à partir du mois de septembre 2011, le mois qui suit celui du dernier paiement des indemnités de chômage, sinon à partir du 23 août 2017, date de la notification du jugement du 14 août 2017.

La société SOC1) conclut à la confirmation des jugements entrepris et à voir débouter tant A) que l'ÉTAT de leurs demandes. Elle réclame encore une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour chacune des deux instances.

L'appel dirigé contre le jugement du 27 mars 2017

A) fait grief à la juridiction de première instance d'avoir admis les témoignages de B) et de C), dès lors que la preuve par témoins serait irrecevable en la

matière, sur base de l'article 1341 du Code civil, sinon en tout état de cause les dépositions des témoins manqueraient de précision et ne seraient ni concluantes ni pertinentes, dès lors que les témoins n'auraient pas été en mesure de chiffrer concrètement les résiliations alléguées des contrats de travail d'un commun accord pour la période allant du 18 janvier au 15 juillet 2010.

Enfin, les témoignages recueillis ne seraient pas pertinents en ce qu'ils manqueraient de précision quant au nombre exact des personnes licenciées et quant à la nature des résiliations des contrats de travail en cause.

Quant à l'application de l'article 1341 du Code civil et aux témoignages critiqués, la société SOC1) relève que l'article 1341 régit la preuve testimoniale d'actes juridiques portant sur une certaine somme d'argent. En l'espèce, la recevabilité de l'offre de preuve ne serait pas conditionnée par l'article 1341 du Code civil.

D'après l'article 1341 du Code civil, invoqué par A), il doit être passé acte devant notaires ou sous signatures privées de tous actes juridiques portant sur une somme de 2.500,- EUR ou valeur excédant cette somme, même pour dépôts volontaires, et il n'est reçu aucune preuve par témoins contre et outre le contenu aux actes, ni sur ce qui serait allégué avoir été dit avant, lors ou depuis les actes, encore qu'il s'agisse d'une somme ou valeur moindre.

S'agissant de l'offre de preuve formulée par la société SOC1), il s'agit de la preuve d'un accord entre la société SOC2) et ses salariés au sujet de la nature des cessations de leurs relations de travail intervenues au cours de la période allant de janvier à août 2010, ce qui revient effectivement à prouver de simples faits. Il ne s'agit pas, en l'espèce, de la preuve de faits juridiques qui ont pour résultat immédiat et nécessaire soit de créer ou de transférer, soit de confirmer ou de reconnaître, soit de modifier ou d'éteindre des obligations ou des droits.

La preuve par témoins est partant admissible.

Quant aux témoins critiqués, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a admis leur témoignage, dès lors qu'il n'y a pas de reproches de témoin et A) n'a pas rapporté d'éléments de nature à remettre en cause la crédibilité des témoins.

Il suit de ce qui précède que l'appel dirigé contre le jugement du 27 mars 2017 n'est pas fondé.

Le licenciement collectif

A l'appui de son appel, A) fait valoir qu'il ressort d'un courrier de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) du 18 janvier 2010 que 71 salariés étaient au service de la société SOC2) et qu'aux termes d'un autre courrier du 15 juillet 2010, le nombre des salariés de SOC2) s'élevait à 38.

Il en déduit que pour la période allant du 18 janvier au 15 juillet 2010, au moins 33 salariés ont été licenciés, de sorte que les maxima prévus à l'article L.166-1 (1) du Code du travail, en l'occurrence soit au moins 7 licenciements endéans les 30 jours, soit au moins 15 licenciements endéans les 90 jours, auraient été dépassés. Selon l'appelant, au cours de la période allant du 18 janvier au 15 juillet 2010, l'employeur aurait pu licencier au maximum 28 salariés afin d'éviter un licenciement collectif.

Au vu des chiffres fournis par l'ITM et eu égard au refus obstiné de l'employeur de fournir les détails et informations sur les licenciements effectués, il y aurait lieu de présumer, conformément à l'article 1353 du Code civil, un licenciement collectif.

L'appelant fait encore grief au tribunal du travail de ne pas avoir fait droit à sa demande basée sur l'article 280 du Nouveau code de procédure civile et de ne pas avoir ordonné la communication d'un document reprenant tous les licenciements, sinon résiliations de contrats de travail au cours de la période précitée et il demande, à la Cour d'appel, d'ordonner la production de la liste des licenciements sous peine d'astreinte.

La société SOC1) conteste qu'au moment du licenciement de A) les conditions d'un licenciement collectif, c'est-à-dire le licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne de 7 salariés sur une période de 30 jours ou le licenciement de 15 salariés sur une période de 90 jours aient été données au sein de la société SOC2). Elle explique, à cet égard, qu'à la suite d'un certain nombre de procès relatifs à la qualité ou non de salariés des gérants des points de vente de la société SOC2) et de différents problèmes en ayant résulté, la société SOC2) aurait décidé une réorganisation structurelle des points de vente en question en confiant l'exploitation des points de vente à des sociétés commerciales indépendantes, qui devaient être gérées et organisées par des gérants indépendants de la société SOC2), laissant les points de vente en relation d'agent commercial avec la société SOC2) et non en relation salariale.

Selon l'intimée, la société SOC2) n'aurait ainsi pas licencié les gérants salariés pour motifs économiques étant donné que le changement du mode d'exploitation n'aurait pas entraîné la rupture des contrats de travail, mais il aurait simplement impliqué une modification des statuts des gérants qui, au lieu d'être des gérants salariés, auraient constitué une société qui aurait conclu un contrat d'agent indépendant avec la société SOC2). La cessation des contrats de travail avec les gérants aurait été faite pour la plupart d'un commun accord aux fins d'opérer le changement précité.

Les courriers de l'ITM versés en cause ne révéleraient pas que la différence dans le nombre des salariés de la société SOC2) s'expliquerait par des « licenciements non inhérents à la personne des salariés ». La réduction du nombre des salariés s'expliquerait soit par des licenciements avec effet immédiat, soit par des démissions non imputables à l'employeur, soit par des résiliations d'un commun accord sans lien avec la marche de l'entreprise, soit encore par la fin automatique de contrats à durée déterminée.

Quant à la présomption de l'article 1353 du Code civil invoquée par l'appelant, la société SOC1) relève que cet article ne fait qu'abandonner à la prudence du juge la force probante de la présomption qui est limitée et que seule la présomption grave, concordante et précise pourrait être admise. Contrairement à la présomption légale, le juge ne serait pas lié par la présomption simple et il pourrait même rejeter un indice conforme aux exigences légales. En l'espèce, la vraisemblance invoquée serait insuffisante pour établir un fait (Cour 21 décembre 2011, Pas. 35, p.739).

Quant à la demande de l'appelant, basée sur l'article 280 du Nouveau code de procédure civile, la société SOC1) relève qu'il ne saurait être reproché au juge de première instance un défaut de motifs ou de réponse à conclusions, dès lors que le tribunal aurait rejeté implicitement la demande du salarié.

En outre, l'article 280 du Nouveau code de procédure civile devrait se lire dans le prolongement de l'article 279 du même code, qui ne s'appliquerait qu'à la situation où une partie invoque une pièce et ne la communique pas. En l'espèce, A) ne ferait pas état d'une telle pièce et l'article 280 du Nouveau code de procédure civile n'aurait pas vocation à s'appliquer.

Aux termes de l'article L. 166-1 du Code du travail « (1) *Aux fins de l'application du présent chapitre, on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, lorsque le nombre de licenciements envisagés est:*

1. *pour une même période de trente jours, au moins égal à sept salariés;*
2. *pour une même période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à quinze salariés.*

(2) Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au paragraphe (1), sont assimilés aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, à condition que les licenciements proprement dits au sens du paragraphe (1) soient au moins au nombre de quatre».

Aux termes de l'article 1353 du Code civil : « *Les présomptions qui ne sont point établies par la loi, sont abandonnées aux lumières et à la prudence du magistrat, qui ne doit admettre que des présomptions graves, précises et concordantes, et dans les cas seulement où la loi admet les preuves testimoniales, à moins que l'acte ne soit attaqué pour cause de fraude ou de dol.* »

En l'espèce, il ressort des indications de deux documents établis par l'ITM, relatifs à des demandes de prestation d'heures supplémentaires et de travail du dimanche de la part de la société SOC2) et portant les dates respectives du 18 janvier 2010 et du 14 juin 2010, que le nombre total des salariés de SOC2) était de 71 salariés lors de la demande de janvier 2010 et de 38 salariés lors de la demande de juin 2010.

Aucune indication quant aux raisons et circonstances de la réduction du nombre de salariés auprès de la société SOC2) entre janvier et juin 2010 n'est mentionnée et, partant, la nature de la cessation de la relation de travail entre les 33 salariés et la société employeuse SOC2) n'est pas rapportée, de sorte qu'il n'en résulte pas si les motifs des cessations de travail sont inhérents ou non à la personne des salariés.

En l'absence d'autres éléments pouvant être déduits des documents de l'ITM précités, les indications contenues dans ces écrits ne sont pas suffisamment précises et concordantes en ce qu'elles ne permettent pas d'en déduire un licenciement collectif et le recours à l'article 1353 du Code civil et à la preuve par présomptions est à rejeter.

Quant à la demande de A) aux fins de voir enjoindre à la société intimée de verser une liste reprenant tous les licenciements, sinon résiliations des contrats de travail en 2010, l'article 280 du Nouveau code de procédure civile prévoit que « *si la communication des pièces n'est pas faite, il peut être demandé, sans forme, au juge d'enjoindre cette communication et de condamner au paiement d'une astreinte* ».

L'article 280 n'impose pas au juge l'obligation de réserver une suite favorable à toute demande basée sur cette disposition, l'article 280 participant du régime prévu pour les offres de preuve.

En l'espèce, il ressort du témoignage de C), déléguée à la gestion journalière, que « *Suite à des problèmes juridiques, les contrats de gérants ont été changés et ils ont eu un statut d'indépendant..... Le processus en question a pris un peu plus d'une année. Je peux indiquer que les contrats de gérants employés se sont terminés pour la plupart par la signature d'une résiliation d'un commun accord du contrat de travail avec par la suite conclusion d'un contrat d'agent indépendant.* »

Ce témoignage est suffisant pour établir que les cessations des relations de travail des 33 salariés au cours de la période allant du 18 janvier au 14 juin 2010 ne sont pas intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés. La réorganisation structurelle des points de vente SOC2), actuellement SOC1), se trouve encore corroborée par les explications fournies par la défense de la société SOC1) quant aux problèmes juridiques relatifs à la qualité de gérants indépendants ou de salariés des gérants et exploitants des points de vente de la société SOC2).

Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de A) basée sur l'article 280 du Nouveau code de procédure civile.

Les conditions pour l'existence d'un licenciement collectif relatif à la réduction du nombre des salariés de 71 à 34 de la société SOC2) au cours de la période allant du 18 janvier 2010 au 15 juillet 2010 ne sont partant pas données en l'espèce et le jugement du 14 août 2017 est à confirmer en ce qu'il a exclu l'existence d'un licenciement collectif.

La régularité du licenciement avec préavis

A) fait d'abord valoir que les motifs de la lettre de motivation du 28 juillet 2010 ne répondent pas aux exigences de précision requises par la loi, dès lors que la simple mention d'une réorganisation dans le cadre de l'exploitation serait insuffisante pour justifier la réorganisation invoquée en l'absence d'informations concernant le nombre précis des points de vente concernés, le nombre des gérants-salariés licenciés, ainsi que les circonstances réelles et concrètes ayant conduit à la réorganisation invoquée.

En tout état de cause, les motifs invoqués ne justifieraient pas le licenciement de l'appelant.

La société SOC1) relève que le licenciement de A) rentrait dans le contexte de la modification d'une partie des contrats avec des exploitants des différents points de vente au Luxembourg, elle fait valoir que ce licenciement serait basé sur la réorganisation de l'entreprise et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise consistant dans la modification progressive des relations entre la société SOC1) et les exploitants des points de vente par la signature de contrats d'agent commercial.

Il serait de jurisprudence constante que le chef d'entreprise doit pouvoir opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sauf au salarié licencié d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se débarrasser de lui (Cour 21 juin 2012, rôle 36909, Cour 22 juin 2000, rôle 231919).

La lettre de réponse à la demande de motivation du 28 juillet 2010 aurait été fournie dans les délais légaux et répondrait aux exigences de précision requises en ce que les motifs y exposés permettraient tant au salarié qu'aux juridictions du travail d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté. Leur réalité serait établie par les éléments du dossier, dont les témoignages.

Quant au moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement avec préavis, la Cour d'appel constate que la société employeuse a précisé les points de vente dans lesquels A) a travaillé en tant que remplaçant et elle a indiqué également les périodes au cours desquelles le salarié a été amené à effectuer ces remplacements. La société employeuse a également indiqué de façon suffisamment précise la modification de la forme d'exploitation de ses points de vente en expliquant que les agents des points de vente seront régis par le biais de contrats d'agents commerciaux indépendants, qui seront responsables de l'organisation de leurs remplacements, ce qui a entraîné la suppression du poste occupé par le salarié.

Cette motivation répond aux exigences de précision inscrites à l'article L.124-5 (2) du Code du travail en ce qu'elle a permis au salarié de connaître exactement les faits de réorganisation structurelle invoqués, afin de juger en

pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice et à la juridiction saisie d'apprécier la réalité de ces faits et de vérifier si les motifs invoqués devant elles s'identifient avec les motifs notifiés.

La réalité du motif économique invoqué est établie par le témoignage précité de C) qui a déclaré lors de l'enquête que « *Suite à des problèmes juridiques, les contrats de gérants ont été changés et ils ont eu un statut d'indépendant. Par cette circonstance SOC1) n'a plus eu besoin de gérants remplaçants alors que les exploitants indépendants devaient s'occuper eux-mêmes de leur remplacement. A l'époque, SOC1) occupait environ 10 gérants remplaçants dont M. A). Certains remplaçants ont été licenciés alors que d'autres se sont vu proposer des contrats de gérant indépendant. Je ne pourrais plus indiquer le nombre exact de licenciements de gérants remplaçants.* »

Comme il n'appartient pas à la juridiction du travail d'apprécier l'opportunité des mesures que l'employeur, en sa qualité de maître de son entreprise, juge utile de prendre dans l'intérêt de celle-ci, le jugement du 14 août 2017 est, au vu de ce qui précède, à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement de l'appelant.

L'appel de A) tendant à ce que le licenciement soit déclaré abusif n'étant pas fondé, son appel tendant à l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi qu'à la réparation des préjudices matériel et moral allégués est à rejeter.

Il suit de tout ce qui précède que l'appel de A) n'est pas fondé et que les jugements entrepris sont à confirmer. De même l'appel incident de l'ÉTAT n'est pas fondé au vu du caractère régulier du licenciement avec préavis intervenu et le jugement du 14 août 2017 est à confirmer à cet égard.

Seule la partie obtenant gain de cause pouvant bénéficier d'une indemnité de procédure, la demande de A) tendant au paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il en est de même des demandes de la société SOC1) et de l'ÉTAT, ceux-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état;

reçoit l'appel principal de A) et l'appel incident de l'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

les dit non fondés;

confirme les jugements entrepris;

déboute les parties de leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile;

condamne A) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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