

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°2/23 – VIII – TRAV

Audience publique du cinq janvier deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2019-00956 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,
MAGISTRAT2.), premier conseiller,
MAGISTRAT3.), premier conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B169070,

partie appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant HUISSIER DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE2.) de Luxembourg, en date du 23 juillet 2019,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

1) PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.) ,

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE2.),

comparant par la société Loyens & Loeff Luxembourg S.à.r.l., société d'avocats établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par

son conseil de gérance actuellement en fonction, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par Monsieur le Ministre de l'Etat, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du travail et de l'emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE2.),

comparant par Maître AVOCAT3.), avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE4.),

LA COUR D'APPEL :

Suivant contrat de travail du 10 septembre 2021, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), société qui gère l'ensemble des activités de garderie pour l'ORGANISATION1.), (ci-après ORGANISATION1.)), en qualité d'éducatrice.

Par courrier du 30 mars 2017, PERSONNE1.) a été licenciée moyennant un préavis de quatre mois avec effet au 31 juillet 2017.

Par courrier du 6 avril 2017, elle a sollicité la communication des motifs de son licenciement qui lui ont été fournis par lettre du 8 mai 2017 comme suit :

« Madame,

Par la présente, nous revenons vers vous concernant votre licenciement avec préavis de quatre mois qui vous a été notifié en date du 30 mars 2017 et dont vous avez demandé les motifs par courrier en date du 10 avril 2017.

Nous vous les rappelons ci-dessous.

La société SOCIETE1.) gère l'ensemble des activités de garderie pour l'ORGANISATION1.) (« ORGANISATION1. » ci-après) située au ADRESSE5.), L-ADRESSE5.) et la SOCIETE3.) sise à ADRESSE6.). 27 personnes sont employées pour la garde des élèves de l'ORGANISATION1.) et 8 autres pour le

SOCIETE3.). En 2016, le chiffre d'affaires correspondant à l'activité fournie à l'ORGANISATION1.) s'élève à 1.368.194 € et à 504.204 € pour la SOCIETE3.).

En l'occurrence, la société SOCIETE1.) en tant que prestataire de services, est liée par le contrat de sous-traitance conclu avec l'association de gestion de l'ORGANISATION1.) en date du 2 décembre 2013.

Néanmoins, avec le déménagement de l'établissement ORGANISATION1.) prévu pour la rentrée scolaire 2017 à ADRESSE7.), celui-ci a décidé de mettre fin au service de garderie géré par SOCIETE1.) S.à.r.l. pour le 1er septembre 2017. Cette information a par ailleurs été relayée dans la presse en date du 24 janvier 2017 et communiquée individuellement aux parents d'élèves concernés.

Le contrat de sous-traitance entre la société SOCIETE1.) et l'ORGANISATION1.) étant rompu pour le 1er septembre 2017, SOCIETE1.) S.à.r.l. voit une part très importante de son activité disparaître, alors qu'elle représentait environ 73% de son chiffre d'affaires en 2016, sans préjudice quant au moment exact.

Parmi tous les salariés de la société SOCIETE1.), nous avons choisi de vous licencier, parce que vous êtes directement concernée par la rupture de notre activité avec l'ORGANISATION1.). En tant que salariée affectée à la garderie de l'ORGANISATION1.), le poste d'éducatrice que vous occupiez pour les élèves de cet établissement est en effet supprimé.

En outre, vous nous avez demandé explicitement d'être licenciée lors d'un entretien qui s'est tenu le 22 mars 2017, sans préjudice quant à la date exacte, dans les bureaux de la SOCIETE3.) sise à ADRESSE5.), et ce devant témoins, à savoir Madame PERSONNE2.), Madame PERSONNE3.) et Monsieur PERSONNE4.).

Compte tenu de ces éléments, nous vous avons licenciée pour motif économique.

(...) ».

Par courrier du 1^{er} août 2017, PERSONNE1.) a contesté, par l'intermédiaire de son mandataire, les motifs qui lui ont été fournis.

Estimant que les motifs du licenciement fournis par l'employeur ne rempliraient pas le critère de précision exigé par la loi, qu'ils ne seraient ni réels, ni sérieux, de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.), par requête du 20 novembre 2017, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer suite à son licenciement, 21.152,58 € + pm au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et 5.000 € au titre de réparation d'un préjudice moral, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde

et avec une majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement.

Elle a également réclamé une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT), a déclaré exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement de 20.169,15 € avec les intérêts au taux légal tels que de droit, versés au titre d'indemnités de chômage à PERSONNE1.), et à voir condamner la partie mal fondée au litige au paiement du montant réclamé.

Par jugement du 11 juin 2019, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 30 mars 2017, et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.532,10 €, soit 1.532,10 € en réparation de son préjudice matériel et 5.000 € en réparation du préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement.

L'employeur a encore été condamné à rembourser à l'ETAT la somme de 6.895,78 €, correspondant aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pour la période d'août 2017 à janvier 2018.

La demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure a été rejetée et elle a été condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 23 juillet 2019, l'employeur a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Il conclut, par réformation, principalement, à voir dire que les motifs à la base du licenciement sont précis, réels et sérieux.

Il formule, subsidiairement, une offre de preuve par témoins afin de justifier que l'intimée aurait refusé des propositions d'emplois qui lui avaient été faites par la société SOCIETE1.) et conclut, en tout état de cause, au rejet de l'ensemble des demandes indemnitaires et à être déchargé de toutes condamnations prononcées contre lui. Il réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et de 2.000 € pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut aux termes d'un appel incident à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 € pour la première instance, et sollicite pour le surplus la confirmation du jugement entrepris ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

Elle conclut en outre à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 3.668,73 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'elle dit avoir exposés.

L'ETAT sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.), en cas de confirmation du jugement entrepris, au paiement de la somme de 20.169,15 € qu'il dit avoir avancée à la salariée au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts tels que de droit.

DISCUSSION

I) Quant au licenciement

L'appelante reproche au tribunal d'avoir déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) du 30 mars 2017 pour imprécision des motifs. Elle estime avoir clairement indiqué que le poste de la salariée serait supprimé suite à la rupture du contrat de sous-traitance avec l'ORGANISATION1.). Le poste occupé par la salariée aurait « disparu » et les locaux dans lesquels PERSONNE1.) travaillait ne seraient plus accessibles à l'employeur, étant donné que l'ORGANISATION1.) aurait arrêté l'activité de garderie y exploitée. Le motif du licenciement serait donc la suppression non volontaire du poste, en raison de la résiliation du contrat de prestation de service par l'ORGANISATION1.) conclu avec la société SOCIETE1.). L'information dans la lettre de communication des motifs du licenciement, relative à la part de marché qu'aurait représenté le contrat conclu par la société SOCIETE1.) à l'ORGANISATION1.) n'aurait été fournie qu'à titre indicatif.

L'appelante soutient en outre avoir précisé lors des débats devant le tribunal du travail que tous les employés occupés auprès de la garderie de l'ORGANISATION1.) auraient dû quitter leur poste suite à la fermeture de la garderie. PERSONNE1.) aurait été la première à avoir été licenciée au vu de son ancienneté de service au sein de l'entreprise, en raison du délai de préavis plus long ayant dû lui être accordé.

L'appelante estime en conséquence que le critère de précision prévu par l'article L.124-5 du Code du travail serait rempli en l'occurrence. Les motifs du licenciement indiqués par l'employeur dans son courrier du 8 mai 2017 seraient également réels et sérieux. Le licenciement de PERSONNE1.) serait justifié par la suppression de son poste et plus aucun poste avec les mêmes conditions de travail et de salaire n'aurait existé au sein de la société SOCIETE1.), de sorte que le licenciement de la salariée se serait imposé.

L'article L.124-5 du Code du travail dispose :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement. »

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, 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.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

(...) ».

Tel que l'a relevé à juste titre le tribunal, l'article L.124-5 (2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

Dans le contexte d'un licenciement fondé sur des considérations économiques, l'employeur est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et/ou de la suppression d'emplois et de révéler les mesures de restructuration et/ou de la réduction d'emplois envisagés et leur incidence sur le poste occupé par le salarié.

Dans son courrier du 6 avril 2017, l'employeur fait état d'une perte d'un marché, plus précisément de la perte du contrat de prestation de service le liant au client ORGANISATION1.), en indiquant que le marché en question représentait en 2016 environ 73 % de son chiffre d'affaires. Force est toutefois de constater que l'employeur a omis de préciser pour quelles raisons l'emploi de PERSONNE1.) est supprimé plutôt que celui d'un autre salarié. Les développements ultérieurs de l'appelant relatifs au motif économique que l'employeur affirme avoir faits en première instance sont à écarter, la société SOCIETE1.) ne pouvant venir suppléer en cours d'instance aux carences de sa lettre de motivation du licenciement.

L'employeur n'a dès lors pas satisfait aux exigences légales de précision. Comme cette imprécision équivaut à une absence de motivation, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 30 mars 2017.

II) Quant aux demandes indemnitaires

Suivant le dernier état de ses conclusions en première instance, PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer 3.364,08 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et 5.000 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral.

Concernant le préjudice matériel, le tribunal a fixé, au vu de l'âge de la salariée, de ses qualifications, de son ancienneté de service auprès de la société appelante et de la situation sur le marché de l'emploi, la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu, à six mois.

En tenant compte des indemnités de chômage et des revenus perçus par la salariée pendant la période de six mois d'août 2017 à janvier 2018, le tribunal lui a alloué la somme de 1.532,10 €.

Quant au préjudice moral, le tribunal a relevé en l'espèce que la salariée s'est fait des soucis pour son avenir professionnel et que le licenciement constituait une atteinte à sa dignité de salariée. Au vu de ces éléments et compte tenu de l'ancienneté de service de PERSONNE1.) auprès de la société SOCIETE1.), le tribunal a déclaré la demande de la salariée fondée pour le montant réclamé de 5.000 €.

La société SOCIETE1.) demande à être déchargée de ces condamnations.

Elle fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que PERSONNE1.) n'aurait pas déployé les efforts nécessaires afin de rechercher un emploi de remplacement. Ni l'inscription de la salariée à l'ADEM, ni ses emplois ponctuels de courte durée auprès de l'ORGANISATION2.) ni son inscription à une formation linguistique, voire à l'Université de Lorraine ne vaudraient preuve d'une recherche active d'un emploi. Il est fait grief au tribunal de ne pas avoir retenu que les nombreux contrats de travail versés par l'intimée seraient tous des « contrats journaliers intérimaires » d'un même employeur. Aucune pièce relative à la recherche d'un emploi à plein ou à mi-temps ne serait versée. Aussi, le préjudice matériel invoqué par PERSONNE1.) ne serait pas en lien causal avec le licenciement, mais aurait pour cause la volonté de l'intimée de vouloir se « réorienter ». L'appelante affirme avoir proposé à PERSONNE1.) un poste dans une crèche à ADRESSE6.), poste que l'intimée aurait toutefois refusé. L'intimée aurait également refusé une proposition d'occuper un poste dans une maison relais, exploitée par une société SOCIETE3.) s.à r.l. », dont l'ouverture aurait été prévue pour juillet 2017.

Le refus opposé par PERSONNE1.) aux deux propositions d'emploi est également offert en preuve par l'audition de témoins.

Si la Cour devait faire droit à la demande de la salariée en allocation de dommages-intérêts pour préjudice matériel, la société SOCIETE1.) demande à voir réduire le montant à allouer à PERSONNE1.) à la somme de 323,32 € bruts. Il y aurait en effet lieu de déduire le salaire que l'intimée aurait dû percevoir pendant la période du 4 au 20 août 2017, au cours de laquelle l'intimée était partie en vacances.

Exposant avoir effectué toutes les diligences requises pour trouver au plus vite un nouveau travail, et reprochant à l'appelante d'être de mauvaise foi, l'intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail lui a alloué la somme de 1.532,10 € au titre de réparation du préjudice matériel subi. Elle soutient qu'outre son inscription comme demandeur d'emploi à l'ADEM, elle aurait effectué de nombreuses recherches d'emplois. Elle renvoie à divers contrats de « remplacement d'un assistant maternel », conclus avec l'école européenne de Luxembourg. L'intimée estime que son âge (46 ans) au moment du licenciement, le défaut de qualification spécifique et le fait qu'elle serait francophone et ne maîtriserait pas la langue allemande, auraient constitué des obstacles à ce qu'elle ait pu facilement retrouver un emploi de remplacement, raison pour laquelle, elle aurait suivi des cours d'allemand et se serait également inscrite à l'Université de Lorraine pour l'année 2017/2018.

L'intimée conclut en outre au rejet de l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.), pour défaut de pertinence et de précision. En tout état de cause, les faits offerts en preuve seraient d'ores et déjà contredits par l'attestation du témoin PERSONNE5.).

La demande subsidiaire de l'appelante, tendant à voir réduire le montant de l'indemnité au titre de préjudice matériel à 323,32 €, serait également à rejeter, étant donné que l'intimée n'aurait pris aucun jour de congé au cours de la période de préavis de quatre mois, venue à échéance le 31 juillet 2017. L'employeur serait par conséquent malvenu pour lui reprocher d'avoir pris quelques jours de congés au mois d'août 2017.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

PERSONNE1.) s'est inscrite comme demandeur d'emploi à l'ADEM le 28 juin 2017, soit environ un mois avant la fin de la période de préavis (pièce n°50 de l'intimée).

L'intimée a touché des indemnités de chômage d'un montant mensuel brut de 1.813,18 € à partir du 1^{er} août 2017 (pièce n° 8 de l'intimée). Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne s'aurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, n° 29523), inscription qui ne le dispense pas de prendre

des initiatives personnelles pour rechercher des emplois (Cour d'appel, 7 juillet 2016, n° 42436).

L'intimée ne fournit aucune précision quant à la nature et aux propositions d'emplois qui lui auraient été notifiées par l'ADEM et si elle avait satisfait à l'obligation de se présenter aux dits emplois.

Elle ne verse pas de demandes de candidatures même spontanées, documentant une éventuelle recherche d'un emploi similaire qui lui aurait permis de pouvoir prétendre à un salaire similaire, tel que le fait plaider l'appelante à juste titre. L'intimée se contente à verser un relevé indiquant le prétendu envoi entre mars 2017 et mars 2018 de neuf candidatures à des potentiels employeurs, sans preuve de leur envoi et sans aucune réponse. Cette pièce ne vaut pas recherche active d'un emploi.

Suivant les « *contrats de remplacement d'un assistant maternel* » des 2, 16 et 25 octobre, 6 novembre 2017 et 15 janvier 2018, l'intimée a été engagée par l'ORGANISATION2.), pour assurer le remplacement de diverses salariées. Or les durées desdits contrat n'étaient fixées qu'à un jour, à savoir au 2 octobre, au 16 octobre et au 25 octobre 2017, respectivement au 15 janvier 2018, sauf pour le contrat signé le 6 novembre 2017 aux termes duquel la période de travail a été fixée du 6 au 10 novembre 2017.

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 10 novembre 2017, l'intimée a été engagée par l'ORGANISATION2.) en qualité « *d'assistant maternel* » en vue de remplacer une salariée pour la période allant du 13 novembre au 22 décembre 2017 (pièces n° 17, 18, 19, 20, 21, et 22 de l'intimée).

Ces quelques contrats ne justifient pas non plus les démarches actives en vue de retrouver un emploi de remplacement.

Il résulte d'une attestation délivrée le 27 septembre 2017 par la chambre des salariés que l'intimée s'est inscrite pour l'année académique 2017/2018 au « *diplôme d'accès aux études universitaires- option littéraire (DAEU-A), une formation proposée au Luxembourg, grâce au partenariat entre l'Université de Lorraine et la Chambre des salariés du Luxembourg* » (pièce n° 10 de l'intimée). Ainsi que le fait valoir la société SOCIETE1.) à juste titre, ce changement de carrière opéré par PERSONNE1.) est à considérer comme n'étant pas en relation causale directe avec le licenciement du 30 mars 2017.

L'intimée s'est inscrite à un cours de langue du 25 septembre au 20 octobre 2017 auprès du Ministère de l'Education nationale (pièces n° 23 et 24 de l'intimée). Contrairement à l'argumentation de l'intimée, son inscription à une formation linguistique à la fin de la période de préavis, au lieu de faire des démarches actives en vue de retrouver un nouvel emploi, n'est pas non plus en relation causale directe avec le licenciement abusif de l'intimée.

Au vu de l'ensemble de ces considérations, la Cour retient que PERSONNE1.) n'a pas fait les efforts nécessaires à la fin de la période de préavis, pour réduire dans la mesure du possible son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi.

Aussi, par réformation, sa demande, tendant à se voir allouer des dommages-intérêts pour préjudice matériel est à déclarer non fondée.

Quant au préjudice moral, la société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à être déchargée de la condamnation prononcée à son égard de ce chef, sinon, à voir réduire la demande à de plus justes proportions.

L'intimée conclut par adoption des motifs à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a condamné son ancien employeur à lui payer la somme de 5.000 €.

Au regard des développements faits ci-avant dans le cadre de la demande en réparation du préjudice matériel, la Cour retient que le seul préjudice moral subi par l'appelante est celui lié à l'atteinte à sa dignité de salariée. Au vu de son ancienneté de service, il convient de fixer à 1.200 € les dommages-intérêts devant revenir à PERSONNE1.) à ce titre.

III) Quant à la demande de l'ETAT

Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à rembourser à l'ETAT, sur le fondement de l'article L.521-4(5) du Code du travail, la somme de 6.895,78 €, correspondant aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pour la période d'août 2017 à janvier 2018.

En instance d'appel, l'ETAT déclare augmenter sa demande relative au remboursement des indemnités de chômage réglées à PERSONNE1.) pour les mois de février à mai 2018, pour la porter au montant global de 20.169,15 €, augmentée des intérêts judiciaires sur base des dispositions de l'article 1153 du Code civil à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir de la date des décaissements des indemnités par l'ETAT, sinon à partir de la demande en justice.

La demande de l'intimée en allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel ayant été rejetée, la société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à déclarer non fondée la demande de l'ETAT.

PERSONNE1.) ne prend pas position par rapport à la demande de l'ETAT.

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) a été licenciée le 30 mars 2017 avec un préavis de quatre mois. La relation de travail entre la société SOCIETE1.) a pris fin le 30 juillet 2017. Il résulte des pièces versées que l'ETAT a versé des indemnités de chômage à l'intimée à partir du mois d'août 2017, soit après la période de préavis de quatre mois.

La demande additionnelle de l'ETAT formulée en appel est recevable.

L'assiette du recours de l'ETAT 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 où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (Cour d'appel, 12 novembre 2020, Cal-2020-00272).

Il importe encore de préciser que le recours de l'ETAT ne peut pas porter sur l'indemnité allouée au salarié licencié au titre du préjudice moral (Cour de Cassation, 25 février 2010, n°10/10).

Puisque PERSONNE1.) ne se voit pas indemniser son dommage matériel, l'ETAT, qui réclame en instance d'appel la somme globale de 20.169,15 € à la société SOCIETE1.), n'est en vertu de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, pas fondé à ce faire (en ce sens Cour d'appel, 8 décembre 2011, n° 37077 du rôle ; Cour d'appel, 19 juin 2014, n° 39289 du rôle).

Le jugement entrepris est encore à réformer sur ce point spécifique.

IV) Quant à la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais d'avocat

PERSONNE1.) réclame en instance d'appel la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser la somme de 3.668,73 € qu'elle dit avoir exposée au titre de frais et honoraires d'avocat. A l'appui de sa demande, elle se réfère à trois mémoires d'honoraires émis par son avocat en date des 6 mai 2019, 14 juin et 27 août 2021, portant sur les montants respectifs de 1.350,80 €, 1.573,81 € et 744,12 €, et qui concernent les prestations et frais effectués du 6 avril 2017 au 1^{er} avril 2019, de février 2020 à mai 2021 et de juin 2021 à juillet 2021.

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de cette demande en application de l'article 592 du NCPC, comme étant une demande nouvelle prohibée en appel.

Ce moyen est à déclarer fondé, pour autant qu'il concerne le mémoire d'honoraires du 6 mai 2019 chiffré à 1.350,80 €, qui se rapporte à des prestations d'avocat effectués en première instance.

La demande est recevable pour le surplus, étant donné que les mémoires se rapportent à des services d'avocat prestés en instance d'appel.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et honoraires d'avocat ne constituent pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. Suivant cette décision, 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. La Cour a, en effet, retenu que les frais non compris

dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Il n'en reste pas moins qu'il appartient à la partie qui formule cette demande, d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Si la faute de l'appelante réside en l'espèce dans le licenciement abusif de l'intimée, celle-ci n'a pas justifié qu'elle aurait réglé les mémoires d'honoraires des 14 juin et 27 août 2021, de sorte que l'existence d'un préjudice laisse d'être établie.

La demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat relative à l'instance d'appel est partant à rejeter.

V) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance a été déclarée fondée, à juste titre par le tribunal du travail pour la somme de 1.000 €.

L'employeur ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel, étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en appel. La Cour lui alloue la somme de 1.000 €.

L'appel incident de PERSONNE1.) n'est pas fondé, tandis que l'appel principal de la société SOCIETE1.) est partiellement fondé.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel incident,

dit partiellement fondé l'appel principal,

réformant,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.200 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, basée sur l'article L.521-4(5) du Code du travail,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et condamné cette société à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 €,

reçoit la demande additionnelle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, basée sur l'article L.521-4(5) du Code du travail,

la dit non fondée,

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

dit irrecevable la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et d'honoraires d'avocat réclamés sur base du mémoire d'honoraires du 6 mai 2019,

la dit recevable mais non fondée pour le surplus,

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

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour $\frac{1}{4}$ à PERSONNE1.) et pour $\frac{3}{4}$ à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.).