

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°32/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-cinq mars deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2019-01128 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.) SARL** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 22 août 2019,

comparant par Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi,

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 25 septembre 2017, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail d'Esch/Alzette afin de voir requalifier le contrat de travail conclu entre les parties, par lequel il a été embauché comme chauffeur de camion, en contrat de travail à durée indéterminée et d'entendre condamner l'employeur, du chef de licenciement avec effet immédiat qu'il qualifie d'abusif, à lui payer les montants de 4.796,60 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 14.389,80 euros à titre de préjudice matériel (réduit en première instance à 1.306,76 euros), de 2.500 euros à titre de préjudice moral, de 924,94 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris, de 388,16 euros à titre d'heures de récupération non prises ainsi que de 750 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « l'ETAT »), est intervenu volontairement dans la procédure.

Par un jugement du 12 juillet 2019, le tribunal du travail a requalifié le contrat de travail conclu le 15 février 2017 entre les parties en contrat de travail à durée indéterminée, déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 30 juin 2017, dit la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 4.796,60 euros, dit non fondée la demande relative à l'indemnisation du préjudice matériel, dit partiellement fondée la demande en indemnisation du dommage moral à hauteur du montant de 750 euros, dit fondées à raison des montants respectifs de 924,94 euros et de 388,16 euros les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris, respectivement d'arriérés de salaire, débouté le salarié de sa demande d'allocation d'une indemnité de procédure et condamné l'employeur à payer à l'ETAT le montant de 2.240,14 euros à titre d'indemnités de chômage avancées par celui-ci au salarié pendant la période du 18 juillet 2017 au 20 août 2017. Tous les montants ci-dessus alloués ont été assortis d'intérêts au taux légal, tels que spécifiés dans le dispositif du jugement.

Pour statuer ainsi, le tribunal a notamment considéré que le salarié n'a pas établi avoir envoyé en date du 29 juin 2017, c'est-à-dire le premier jour de son état d'incapacité de travail, par SMS, une photo du certificat médical d'incapacité de travail à la secrétaire de l'employeur. Il en a conclu que la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail ne jouait pas.

Le tribunal a également considéré, sur base de l'attestation testimoniale de la secrétaire de l'employeur, que le fait du 20 mai 2017 à la base du licenciement avait été porté à la connaissance de l'employeur courant juin 2017, au moment de l'exploitation par la secrétaire de la carte tachygraphique du salarié. Il en a déduit que le délai du mois, endéans lequel un employeur est autorisé aux termes de l'article L.124-10(6) du Code du travail à se prévaloir d'un motif grave pour résilier un contrat de travail, a été respecté en l'espèce par l'employeur.

Le tribunal a encore retenu que seule la lettre de licenciement circonscrit l'énonciation des motifs du licenciement, ce qui interdit à l'employeur de se prévaloir d'avertissements antérieurs si ceux-ci ne sont pas mentionnés dans la lettre de licenciement. Il a également considéré qu'en l'occurrence, l'employeur ne reproche en réalité pas au salarié d'avoir refusé - pour des raisons personnelles - de s'occuper de l'entretien de son camion en date du 20 mai 2017, mais qu'il lui fait grief d'avoir refusé de venir travailler sous prétexte d'un empêchement pour raisons personnelles et d'avoir, en parallèle, conduit ce même jour le camion d'une autre société.

Le tribunal a retenu que selon le contrat de travail, la durée normale de travail du salarié est de 40 heures répartie sur six jours ; que le samedi et le dimanche sont considérés comme des jours de travail ; que la manutention et la propreté des camions relèvent de la responsabilité du chauffeur et qu'il est demandé aux chauffeurs de s'occuper de l'entretien, de la manutention et de la propreté des camions chaque 2ème samedi ; que le salarié soutient avoir aidé le 20 mai 2017 un ami dans le cadre d'un déménagement ; qu'il ne peut être exclu qu'une entreprise prête à l'un de ses salariés un de ses camions pour être utilisé dans le cadre d'un déménagement ; que l'employeur ne prouve pas en l'occurrence que le salarié a roulé en date du 20 mai 2017 avec un camion appartenant à une autre entreprise de construction et qu'il a effectué un travail pour une entreprise tierce et que le fait reproché au salarié n'est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Par exploit d'huissier de justice du 22 août 2019, l'employeur a régulièrement relevé appel du prédit jugement, qui lui a été notifié le 16 juillet 2019. Cet appel est limité à la réalité et à la gravité des motifs du licenciement ainsi qu'à l'indemnisation du salarié. L'employeur précise ne pas entreprendre le jugement en ce qu'il a requalifié le contrat de travail en contrat à durée indéterminée et en ce qu'il l'a condamné à payer au salarié une indemnité compensatoire pour congé non pris (924,94 euros) ainsi que des heures de récupération restées impayées (388,16 euros).

L'employeur conclut, par réformation du jugement, à voir dire que le licenciement avec effet immédiat du salarié était justifié et à voir débouter celui-ci de ses demandes en paiement d'indemnité compensatoire de préavis et en

indemnisation des dommages matériel et moral. Il sollicite encore la réformation du jugement en ce qu'il a été condamné à rembourser à l'ETAT le montant de 2.240,14 euros, outre les intérêts au taux légal, au titre des indemnités de chômage qui ont été avancées au salarié. Il réclame enfin la condamnation du salarié à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'employeur expose que le salarié a été licencié avec effet immédiat parce qu'il aurait refusé sans raison valable de se rendre à son lieu de travail le samedi 20 mai 2017 et qu'il aurait, en outre, conduit ce jour-là un camion appartenant à une autre société, tout en utilisant la carte tachygraphique de l'employeur, ce qui aurait été découvert le dernier jour du mois de juin 2017, lorsque la secrétaire PERSONNE2.) aurait téléchargé les données tachygraphiques sur ordinateur. Dans ces circonstances, l'employeur estime avoir valablement pu invoquer ce fait dans le cadre de la lettre de licenciement, ce fait ayant été découvert moins d'un mois avant le licenciement.

Selon l'employeur, les motifs du licenciement auraient été énoncés dans la lettre de licenciement avec suffisamment de précision. Contrairement à ce que le tribunal a considéré, ils seraient d'une gravité de nature à justifier le licenciement.

Ainsi que le tribunal du travail l'a constaté, l'employeur n'aurait pas été informé de l'état d'incapacité de travail du salarié depuis le 29 juin 2017 lorsqu'il a licencié ce dernier. Le salarié ne produirait pas le SMS par lequel il affirme avoir informé la secrétaire de l'employeur de son état de maladie. L'employeur affirme n'avoir reçu le certificat médical d'incapacité de travail du salarié que le 3 juillet 2017. Le salarié ne rapporterait pas non plus la preuve que l'employeur ait été en possession du certificat médical d'incapacité de travail à la date du 30 juin 2017, jour de l'envoi de la lettre de résiliation du contrat de travail. Le licenciement serait donc intervenu en dehors de toute protection pour cause de maladie du salarié.

Ce serait à tort que le tribunal a estimé que l'employeur a toléré l'absence du salarié pour des raisons personnelles en date du 20 mai 2017. En effet et par un précédent avertissement du 14 juin 2017, l'employeur aurait déjà reproché au salarié un manquement à son obligation d'entretien de son camion.

Le fait pour le salarié de lui avoir menti en invoquant des raisons personnelles inexactes (un déménagement) pour justifier son absence et d'avoir travaillé pour une autre entreprise sans son autorisation serait grave et justifierait la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail. En effet, l'attestation testimoniale versée par le salarié ferait état, non pas d'un déménagement, mais d'un transport de matériel, ce qui expliquerait l'utilisation d'un camion.

En tout état de cause, il serait reproché au salarié de ne pas s'être rendu à son lieu de travail, comme prévu dans le contrat de travail, et d'avoir utilisé frauduleusement la carte tachygraphique de l'employeur à l'insu de ce dernier pour conduire un camion appartenant à une autre entreprise. Tout salarié non disposé d'exécuter son travail devrait tout au plus demander un jour de congé à son employeur, ce que le salarié n'aurait pas fait en l'espèce.

L'employeur donne encore à considérer que l'entreprise propriétaire du camion en question aurait dû nécessairement fournir au salarié un disque tachygraphique, ce qui n'aurait pas été le cas.

Il en conclut que le licenciement était justifié et qu'il devrait être déchargé de toutes les condamnations ayant été prononcées contre lui en première instance.

Subsidiairement, dans l'hypothèse où le licenciement serait considéré comme n'étant pas justifié, l'employeur s'oppose à toute indemnisation.

Concernant le dommage matériel, il estime, ainsi que le tribunal l'a considéré, que la période de référence de deux mois fixée par le tribunal est couverte par l'indemnité de préavis de deux mois ayant été allouée au salarié.

L'indemnisation du préjudice moral serait, quant à elle, à réduire à de plus justes proportions.

Le salarié demande tout d'abord le rejet de la pièce 7 versée par l'employeur, motif pris de ce que cette pièce ne serait pas rédigée dans une des trois langues officielles en vigueur au Luxembourg et qu'elle ne serait pas accompagnée d'une traduction. Il est à noter que l'employeur s'oppose à cette demande.

Le salarié estime, contrairement à ce que le jugement a retenu, que le licenciement est abusif tout d'abord parce que les motifs du licenciement n'ont pas été énoncés selon lui de manière assez précise, faute d'indication de quelconques circonstances de temps et de lieu dans la lettre de licenciement. La preuve en serait que l'employeur aurait été contraint d'apporter des précisions à l'audience de première instance.

De plus, les motifs invoqués par l'employeur à la base du licenciement dateraient de plus d'un mois avant le licenciement et l'employeur n'aurait pas été en droit de s'en prévaloir, contrairement à ce que le tribunal a retenu. Du moins l'employeur n'établirait-il pas n'avoir eu connaissance de la prétendue faute grave du 20 mai 2017 « qu'au mois de juin 2017 ». Sur ce point, la crédibilité de l'attestation testimoniale de la secrétaire de l'employeur serait sujette à caution, vu le lien de subordination ayant uni l'employeur à sa secrétaire. D'ailleurs, cette attestation testimoniale ne contiendrait aucune date précise et ne serait, à ce titre, pas probante.

Ensuite, le licenciement serait intervenu en période d'incapacité de travail du salarié, qui se serait étendue du 29 juin 2017 au 9 juillet 2017. Le salarié soutient avoir envoyé le 29 juin 2017 à la secrétaire de l'employeur, par SMS, une photo du certificat médical attestant son incapacité de travail à partir du 29 juin 2017 et avoir, le même jour, envoyé à l'employeur par la voie postale l'original du certificat d'incapacité de travail.

Il aurait donc accompli les deux formalités d'information de l'employeur quant à son incapacité de travail, telles qu'elles sont prescrites par l'article L.121-6(3) du Code du travail, et aurait bénéficié de ce fait de la protection contre le

licenciement. Le licenciement, intervenu en violation de cette protection, serait dès lors abusif.

Par ailleurs, le salarié estime que les motifs du licenciement ne sont ni réels ni sérieux et qu'ils ne justifient pas le licenciement intervenu.

Le salarié conteste avoir refusé de prester un quelconque travail pour le compte de son employeur, de même qu'il conteste avoir travaillé pour une entreprise tierce en date du 20 mai 2017, ce que l'employeur resterait en défaut d'établir.

Une indisponibilité n'équivaudrait pas à un refus de travail.

Le salarié explique plus précisément qu'il aurait été initialement prévu qu'il ne travaille pas le 20 mai 2017, raison pour laquelle il aurait consenti à aider un proche à déménager. Ce dernier se serait vu mettre à disposition un camion pour son déménagement mais n'aurait pas disposé du permis nécessaire pour le conduire, de sorte qu'il aurait sollicité l'aide du salarié. Le salarié affirme ne pas avoir été rémunéré pour ce service. Le fait d'avoir utilisé pour ledit service sa carte de conducteur établirait dans son chef l'absence d'intention de cacher à son employeur le service en question.

Quant à l'indemnisation de son préjudice moral, le salarié conclut à l'admission intégrale de sa demande, c'est-à-dire à l'allocation du montant de 2.500 euros. Ce faisant, le salarié interjette implicitement mais nécessairement appel incident.

Pour ce qui concerne le préjudice matériel, le salarié conclut à la prise en compte d'une période de référence de six mois, par réformation du jugement. Sur base d'un salaire mensuel de 2.398,30 euros qu'il aurait perçu auprès de son ancien employeur, donc d'une rémunération totale de 14.389,90 euros pendant ladite période de référence de six mois, et déduction faite d'une rémunération de 10.843 euros touchée auprès de son nouvel employeur pendant la période du 21 août 2017 au 31 décembre 2017 ainsi que du montant de 2.240,14 euros touché à titre d'indemnités de chômage en juillet et en août 2017, le salarié chiffre sa perte de revenus à 1.306,76 euros et il demande, par réformation du jugement, la condamnation de l'employeur au paiement de ce montant.

En revanche, le jugement a quo serait à confirmer en ce qu'il lui a accordé une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Le salarié considère par ailleurs que comme le licenciement est abusif, le jugement est à confirmer en ce qu'il a condamné l'employeur à rembourser à l'ETAT les indemnités de chômage en litige.

Le salarié s'oppose au paiement de l'indemnité de procédure réclamée par l'employeur et sollicite pour sa part la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, à laquelle celui-ci s'oppose également.

L'ETAT, qui affirme avoir versé au salarié des indemnités de chômage à concurrence du montant de 2.240,14 euros brut pour la période du 18 juillet 2017

au 20 août 2017, demande la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser les indemnités de chômage précitées.

L'appréciation de la Cour d'appel

Les développements du salarié quant à la requalification du contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée ne seront pas analysés dans la mesure où la décision du tribunal du travail quant à ce volet du litige n'est pas critiquée par l'employeur.

Il en est de même des développements du salarié quant à l'indemnité compensatoire pour congé non pris (924,94 euros) et quant aux heures de récupération restées impayées (388,16 euros) que le salarié s'est vu octroyer, étant donné que ce volet du litige n'est pas visé par l'appel de l'employeur.

D'emblée, il convient de préciser que la pièce 7 versée par l'employeur et rédigée en langue portugaise sera écartée des débats, faute d'être accompagnée d'une traduction.

Le licenciement

Le salarié, qui avait été engagé par l'employeur suivant contrat de travail du 15 février 2017 en qualité de chauffeur de camion, a été licencié avec effet immédiat suivant courrier du 30 juin 2017.

Suivant certificat médical du 29 juin 2017, le salarié était incapable de travailler du 29 juin 2017 au 9 juillet 2017.

L'employeur conteste avoir reçu une quelconque information avant l'envoi de la lettre de licenciement quant à l'existence d'une incapacité de travail du salarié.

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que :

« (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. »

La protection contre le licenciement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident prévue à l'article L.121-6 du Code du travail ne s'applique que si le salarié a satisfait à sa double obligation qui résulte des termes des paragraphes (1) et (2) du précité article L.121-6. Il faut tout d'abord que le salarié ait dûment averti l'employeur dès le premier jour de son empêchement.

En l'occurrence, le salarié ne justifie par aucune pièce qu'il ait informé l'employeur de son incapacité de travail en date du 29 juin 2017. Il ne verse pas la copie du SMS dont il se prévaut et ne formule pas d'offre de preuve.

C'est donc à juste titre que le tribunal a conclu que la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail ne peut pas jouer en l'espèce.

Quant à une éventuelle violation par l'employeur du délai pour invoquer un motif grave à l'appui d'un licenciement, l'article L.124-10(6) du Code du travail dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance* ».

D'après son libellé, la lettre de licenciement vise deux reproches différents : le refus d'ordre de travail et le travail pour un autre employeur.

Toujours d'après la lettre de licenciement, c'est en date du 19 mai 2017 que le salarié a exprimé, c'est-à-dire porté à la connaissance de l'employeur, son intention de ne pas venir travailler le 20 mai 2017. Sur base de l'article L.124-10(6) précité, l'employeur était en droit d'invoquer ce fait jusqu'au 20 juin 2017 seulement et il n'était plus en droit de ce faire dans la lettre de licenciement du 30 juin 2017.

En revanche et pour ce qui concerne le reproche reposant sur le prétendu travail du salarié pour une société tierce en date du 20 mai 2017, il ressort de l'attestation testimoniale de la secrétaire de l'employeur, PERSONNE2.), qui est régulière en la forme et qu'aucun élément objectif ne permet de critiquer quant à sa crédibilité, que c'est en juin 2017, à l'occasion du téléchargement des données du tachygraphe du salarié, que PERSONNE2.) a découvert que le salarié a conduit le camion immatriculé sous le numéro NUMERO1.) pendant la journée du 20 mai 2017. Même si PERSONNE2.) ne précise pas la date précise à laquelle elle a découvert le fait en question, il n'en reste pas moins que même dans l'hypothèse la plus favorable au salarié, soit une découverte en date du 1^{er} juin 2017 du grief reproché au salarié, l'employeur aurait été en droit d'invoquer ce grief jusqu'au 1^{er} juillet 2017, ce qui signifie qu'il était, en tout état de cause, encore recevable pour ce faire à la date du licenciement.

Le moyen tiré de la violation du délai prévu à l'article L.124-10(6) du Code du travail est donc à rejeter pour ce reproche.

Quant à la précision des motifs du licenciement, le tribunal a correctement exposé les principes régissant ce point et correctement conclu, pour des motifs qu'il y a lieu d'adopter, que la lettre de licenciement satisfait au critère de précision exigé par la loi.

Concernant le caractère réel du motif de licenciement tiré de ce que le salarié aurait, après avoir refusé pour des raisons d'ordre personnel de travailler, conduit en date du 20 mai 2017 le camion immatriculé NUMERO2.) et travaillé pour une autre société, il faut constater - hormis le fait que le numéro d'immatriculation du camion litigieux, tel qu'indiqué par la secrétaire de l'employeur dans son attestation testimoniale (NUMERO1.)), ne correspond pas au numéro d'immatriculation figurant dans la lettre de licenciement (NUMERO2.)) - que d'après l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), celui-ci avait besoin d'aide pour sa maison achetée à LIEU1.) et qu'il a demandé le 20 mai 2017 au salarié de « *prendre un camion (qu'on m'a prêté) pour aller chercher du matériel* ».

Ainsi que le tribunal l'a retenu, l'employeur n'établit pas que le camion conduit par le salarié en date du 20 mai 2017 appartenait à une entreprise de construction et que le salarié a effectué ce jour-là un travail pour une entreprise tierce. En effet, ainsi que le jugement l'énonce, il ne peut être exclu qu'une entreprise prête un camion pour être utilisé dans le cadre d'un déménagement, déménagement qui peut aussi viser « *du matériel* ».

Il s'ensuit que l'employeur n'a pas rapporté à suffisance de droit le motif de licenciement qu'il n'était pas forclos à invoquer à l'appui du licenciement avec effet immédiat.

C'est donc à juste titre, quoique partiellement pour d'autres motifs, que le tribunal a considéré le licenciement litigieux comme étant abusif.

L'indemnisation du salarié

Au vu du caractère abusif du licenciement, le moyen de l'employeur tendant au rejet pur et simple des demandes indemnitaires du salarié est non fondé.

C'est à bon droit que le tribunal a accordé au salarié une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaire, soit le montant de 4.796,60 euros, vu l'ancienneté du salarié.

Il y a cependant lieu, en application de l'article L. 521-4, paragraphe (5) alinéa 2 du Code du travail, de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage d'un montant brut de 2.240,14 euros que le salarié a touchées au cours de la période de préavis, l'employeur n'étant pas tenu de payer à la fois une indemnité compensatoire de préavis et de rembourser les indemnités de chômage pour une même période.

Par réformation du jugement, l'employeur est dès lors à condamner à payer de ce chef au salarié le montant de (4.796,60 – 2.240,14) 2.556,46 euros.

Pour ce qui concerne l'indemnisation du dommage matériel, le salarié a retrouvé un emploi dès le 21 août 2017.

A l'instar de ce que le tribunal a retenu et compte tenu de l'âge du salarié au moment du licenciement (45 ans) ainsi que de sa faible ancienneté auprès de l'employeur, le jugement est à confirmer en ce qu'il a fixé à deux mois la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus se trouvait en relation causale avec le licenciement. Aussi est-ce à bon droit que le salarié a été débouté de sa demande en indemnisation du dommage matériel étant donné que la période de référence est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

L'indemnisation du dommage moral à hauteur de 750 euros procède d'une juste appréciation des éléments de la cause, appréciation qu'il y a lieu de confirmer, par adoption des motifs du jugement.

La demande de l'ETAT

En vertu de L. 521-4 paragraphe (5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement 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.

Dans la mesure où le salarié ne s'est pas vu allouer d'indemnité pour dommage matériel et que l'indemnité compensatoire de préavis lui ayant été accordée couvre les mois de juillet et d'août 2017, le tribunal a, à juste titre, au vu du décompte fourni par l'ETAT, condamné l'employeur à rembourser à l'ETAT le montant de 2.240,14 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 2 juillet 2019, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il s'ensuit que l'appel principal est partiellement fondé et que l'appel incident est à rejeter.

Les indemnités de procédure de l'instance d'appel

Vu l'issue de l'instance d'appel, les deux parties n'ont pas justifié l'iniquité requise dans le cadre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Elles sont dès lors à débouter de leur demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident en la forme,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

réformant,

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 4.796,60 euros, duquel il y a lieu de déduire le montant de 2.240,14 euros avancé par l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG à titre d'indemnités de chômage,

ramène la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) du chef d'indemnité de préavis au montant de 2.556,46 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 25 septembre 2017, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme le jugement a quo pour le surplus et dans la mesure où il a été entrepris,

dit non fondées les demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et à PERSONNE1.), avec distraction au profit de Maître Franca ALLEGRA et de Maître Virginie BROUNS, sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.