

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatre avril deux mille dix-neuf

Numéro CAL-2018-00626 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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,

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 5 juin 2018,

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

et:

1) A.), épouse (...), demeurant à L-(...),

intimée aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Michel KARP, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) la société à responsabilité limitée SOC.1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Anne-Laure JABIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 18 mai 2018, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant sur la demande de **A.)** tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat lui notifié par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** (ci-après la société **SOC.1.)**) et à se voir indemniser du chef de ce licenciement, a dit qu'au moment du licenciement la société **SOC.1.)** n'avait plus la qualité d'employeur de **A.)** et il a débouté la requérante de ses demandes.

Le tribunal du travail a encore débouté l'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (l'ÉTAT) de sa demande en remboursement des indemnités de chômage avancées à **A.)** pour la période allant du 4 janvier au 19 mars 2017 à hauteur d'un montant de 5.325,16 EUR.

Par exploit d'huissier du 5 juin 2018, l'ÉTAT a relevé appel du jugement du 18 mai 2018 en intimant **A.)** et la société **SOC.1.)** et il demande, par réformation de la décision entreprise, à voir condamner **A.)** au paiement du montant de 5.325,16 EUR au titre des indemnités de chômage avancées avec les intérêts judiciaires sur base de l'article 1153 du Code civil à compter du dépôt de la requête, sinon du décaissement des indemnités chômage, sinon de la demande de l'ÉTAT jusqu'à solde.

L'ÉTAT demande encore une indemnité de procédure de 2.000,- EUR.

Par procès-verbal de recherche du même jour, l'huissier de justice instrumentant a constaté que suivant ses recherches faites auprès du registre de commerce et des sociétés, la société **SOC.1.)** avait son adresse au (...) à (...), mais qu'il n'a pu trouver à l'adresse en question ni de boîte aux lettres ni de sonnette ni d'enseigne au nom de la société recherchée ni obtenir aucun renseignement utile, de sorte qu'il a procédé par voie de procès-verbal de recherche conformément à la loi.

Tant **A.)** que la société **SOC.1.)** ont constitué avocat, de sorte que l'arrêt à intervenir est contradictoire.

A l'appui de son appel, l'ÉTAT se base sur un arrêt de la Cour de Cassation du 3 avril 2014 (Cass. N°42/14, registre n°3316) et il fait valoir qu'il serait en droit d'exercer son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail, dans le

cadre de la procédure intentée par la salariée, afin d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage déboursées. L'incident de procédure initié par **A.)** ayant consisté dans la fausse indication de son employeur ne saurait préjudicier aux intérêts de l'ÉTAT.

A.) demande à voir recevoir l'appel de l'ÉTAT et elle a relevé appel incident d'intimé à intimé qu'elle a dirigé contre la société **SOC.1.)**.

Elle demande, par réformation du jugement du 18 mai 2018, principalement à voir dire que le transfert de son contrat de travail n'est pas intervenu et à voir reconnaître la qualité d'employeur à la société **SOC.1.)**.

A titre subsidiaire, **A.)** demande à voir dire que le transfert du contrat de travail ne lui est pas opposable.

A.) demande, ensuite, à voir dire que son licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 2016 est abusif sur base de l'article L.121-6 du Code du travail, sinon à le voir dire abusif en raison d'un manque de précision au sens de l'article L.124-10 du même code et enfin, à titre plus subsidiaire, elle demande à voir déclarer abusif son licenciement pour absence de gravité suffisante du motif de licenciement.

A.) demande les montants respectifs de 34.613,40 EUR et de 10.000,- EUR en réparation de ses préjudices matériel et moral, soit au total le montant de 44.613,40 EUR.

Quant au recours de l'ÉTAT, **A.)** demande à voir condamner la société **SOC.1.)** au remboursement des indemnités de chômage et, en ordre subsidiaire, à voir confirmer le jugement entrepris.

A.) demande encore le rejet de la demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ÉTAT et à voir condamner la société **SOC.1.)** à lui payer le montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Pour autant que de besoin, l'ÉTAT a relevé appel incident et il demande la condamnation de l'employeur au paiement du montant de 5.325,16 EUR avec les intérêts judiciaires précités pour le cas où le licenciement était déclaré abusif.

La société **SOC.1.)** se rapporte à la sagesse de la Cour d'appel en ce qui concerne la recevabilité de l'appel de l'ÉTAT et quant à son bien-fondé. Elle demande à voir déclarer irrecevable l'appel incident d'intimé à intimé de **A.)** dirigé contre elle.

L'appel principal de l'ÉTAT est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

Les articles L. 521-4 (5) et (6) du Code du travail prévoient que le remboursement des indemnités de chômage avancées à titre provisoire par le Fonds pour l'emploi au salarié qui a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat incombe soit au salarié qui a été licencié régulièrement (6), soit à l'employeur qui l'a licencié

abusivement (5). La différence entre les deux situations réside dans l'obligation pour le salarié de rembourser l'intégralité des indemnités lui versées, sous réserve de la faculté de modération prévue à l'article L. 521-4 (6) du Code du travail, tandis que l'étendue de l'obligation de l'employeur est tributaire de l'assiette du recours de l'Etat telle que visée à l'article L. 521-4 (5) du même code.

L'ÉTAT se voit dès lors, dès l'introduction de la procédure judiciaire garantir, sous réserve de l'assiette du recours légal et des facultés de modération, son droit au remboursement des indemnités de chômage avancées à titre provisoire au salarié. L'article L. 521-4 (7) tend de même à assurer la présence de l'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, devant la juridiction du travail compétente pour connaître du fond du litige, aux fins de conservation de ses droits.

L'obligation du salarié licencié avec effet immédiat qui entend ne pas être condamné au remboursement des indemnités de chômage est double. Il doit non seulement intenter une action en indemnisation du chef de licenciement abusif contre l'employeur, mais encore faire constater le caractère irrégulier du licenciement. Cette double obligation du salarié lui impose de mener à terme son action en indemnisation, tout incident de procédure l'empêchant de ce faire entraînant pour lui l'obligation de rembourser les indemnités de chômage (CASS. 3 avril 2014, n°42/14, registre n°3316).

Aux fins d'apprécier le bien-fondé de l'appel de l'ÉTAT, il convient d'examiner d'abord la recevabilité et le bien-fondé de l'appel incident d'intimé à intimé de **A.)**, dès lors que l'issue de cet appel concernant tant la qualité d'agir en défense de la société **SOC.1.)** que, le cas échéant, la régularité du licenciement constitue le préalable aux droits de l'ÉTAT et détermine le débiteur des indemnités de chômage avancées par l'ÉTAT dans le cadre du licenciement avec effet immédiat de **A.)**.

La recevabilité de l'appel incident d'intimé à intimé de A.) dirigé contre la société SOC.1.)

La société **SOC.1.)** demande à voir déclarer l'appel incident d'intimé à intimé de **A.)** irrecevable pour avoir été relevé en dehors du délai légal pour interjeter appel et en l'absence d'indivisibilité du litige.

Elle se base, à cet égard, sur la doctrine (Thierry HOSCHEIT, l'indivisibilité procédurale JLT 2010/2, n°8, p.54), un arrêt de la Cour de Cassation du 6 mars 2008 (BIJ 2008, p. 116) et deux arrêts de la Cour d'appel du 18 mars 2008 (Pas. 34,p.584) et du 1^{er} février 2017 (n°23/17, IV-COM), qui auraient mis l'accent sur les problèmes d'exécution matérielle à l'exclusion de toute incompatibilité, incohérence ou contradiction juridique pour définir l'indivisibilité procédurale. Le jugement de première instance aurait force de chose jugée sur tous les points qui n'ont pas fait l'objet de l'appel de l'ÉTAT en l'absence d'un appel principal de la part de **A.)**.

A.) fait valoir que lorsqu'un jugement contient plusieurs chefs distincts et que l'appelant interjette appel contre l'un d'eux, l'intimé peut relever appel

incidemment non seulement de ce chef, mais également des autres chefs non entrepris par l'appel principal. Elle se base sur la jurisprudence en matière d'invisibilité et fait valoir qu'en l'espèce les premiers juges ont déclaré non fondée la demande de l'ÉTAT dans la mesure où ils ne déclareraient pas le licenciement ni abusif ni justifié et le litige étant indivisible, l'appel incident serait recevable.

Quant à l'appel incident relevé par **A.)**, l'ÉTAT se rapporte à la sagesse de la Cour d'appel en ce qui concerne sa recevabilité, tout en regrettant que l'appelante sur incident n'a pas relevé appel au principal contre le jugement, ce qui aurait permis à l'ÉTAT de greffer un appel incident à cet appel et de demander alternativement dans le cadre de cet appel contre la salariée et l'employeur le remboursement des indemnités de chômage avancées.

Au vu du texte de l'article L.521-4 du Code du travail, la dépendance des droits de l'ÉTAT par rapport à ceux des salariés ainsi que l'indivisibilité matérielle et juridique entre les trois parties ÉTAT, salarié et employeur ne saurait être mise en doute.

L'action et le droit de l'ÉTAT dépendent, au vœu de l'article L.521-4 (7) du Code du travail, de la saisine par le salarié de la juridiction du travail compétente du fond du litige, l'ÉTAT ne disposant pas d'une action principale en recouvrement des indemnités de chômage versées au salarié.

Ainsi, dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave, l'article L.521-4 (6) dispose que le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision. Pour le cas où le licenciement est déclaré abusif, l'article L.521-4 (5) du Code du travail précise que c'est l'employeur qui doit rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt, l'alinéa 2 (in fine) ajoutant encore « que le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt ».

Le moyen d'irrecevabilité tiré de ce que l'ÉTAT a été intimé hors le délai de quarante jours à courir à partir de la notification du jugement n'est pas non plus fondé étant donné qu'en matière indivisible, comme en l'espèce, l'intimation d'une partie au litige dans le délai légal ne rend l'appelante pas irrecevable à intimer les autres parties en-dehors dudit délai.

Il s'ensuit que l'appel incident d'intimé à intimé de **A.)** dirigé contre la société **SOC.1.)** est recevable.

Le fond

La société **SOC.1.)** demande, principalement, à voir constater que le contrat de travail de **A.)** a été transféré à la société à responsabilité **SOC.2.)** (ci-après la société **SOC.2.)**) et que l'intimée n'était plus l'employeur de **A.)** à la date du licenciement.

En ordre subsidiaire, la société **SOC.1.)** demande à voir déclarer le licenciement régulier et à voir rejeter les demandes de **A.)**.

L'ÉTAT demande la condamnation de l'employeur au paiement du montant de 5.325,16 EUR avec les intérêts judiciaires précités pour le cas où le licenciement était déclaré abusif.

A.) fait grief à la juridiction d'avoir fait une mauvaise interprétation des faits de l'espèce en ne reconnaissant pas la qualité d'employeur à la société **SOC.1.)**. Elle conteste, à cet égard, le transfert allégué de son contrat de travail à la société **SOC.2.)** en faisant valoir que la société **SOC.1.)** n'aurait jamais contesté sa qualité d'employeur au cours de la procédure relative à la demande de la salariée en allocation provisoire des indemnités de chômage, ce qui équivaldrait à un aveu extra-judiciaire par la société **SOC.1.)** de sa qualité d'employeur de **A.)**.

En outre, la salariée n'aurait jamais reçu de notification d'un quelconque transfert du contrat de travail ou de fiches de salaires du nouvel employeur et même si un tel transfert existait il ne serait pas opposable à **A.)**.

L'employeur aurait ainsi omis de respecter les prescriptions de l'article 1690 du Code civil relatif à la cession de contrats.

Quant au licenciement du 30 novembre 2016, **A.)** fait valoir qu'il est abusif pour avoir été effectué en période de maladie en violation de la protection de l'article L.121-6 du Code du travail, dès lors qu'elle aurait été en arrêt de maladie suivant 3 certificats médicaux établis pour la période allant du 14 novembre au 12 décembre 2016.

Ledit licenciement serait encore abusif pour imprécision des motifs, dès lors que la lettre de licenciement ne répondrait pas aux exigences de l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

Les motifs invoqués seraient en outre formellement contestés et non établis, **A.)** contestant toute absence non justifiée. Enfin, le motif invoqué de l'absence injustifiée ne serait pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Quant au préjudice matériel, **A.)** demande à voir retenir une période de référence de 12 mois, une indemnité compensatoire de préavis de 4.615,12 EUR, une indemnité de départ de 2.307,56 EUR et des arriérés de salaires et une indemnité de congés non pris p.m.

Quant à la demande de l'ÉTAT, **A.)** demande à la voir déclarer non fondée à son égard en raison du caractère abusif du licenciement. Ce serait la société **SOC.1.)** qui devrait être condamnée au remboursement des indemnités de chômage.

La société **SOC.1.)** soutient qu'elle n'était plus l'employeur de **A.)** au moment du licenciement en raison du transfert de l'entreprise, qui aurait d'ailleurs été porté à la connaissance de la salariée par la société **SOC.2.)**, qui avait repris certaines des filiales exploitées préalablement sous l'enseigne **MAG.1.)**, y compris les salariés.

Par ailleurs, le transfert de la société **SOC.1.)** à la société **SOC.2.)** n'aurait pas pu échapper à **A.)**, qui aurait été le « shop manager » de la filiale **MAG.1.)** à (...). Il se serait agi d'une importante réorganisation des points de vente avec changement des marques exploitées et du remplacement des articles de marque **MAG.1.)** par les articles de marque **SOC.2.)**. Le salaire de **A.)** aurait également été payé par la société **SOC.2.)** à partir du 1^{er} septembre 2016. Le transfert d'entreprise opéré régulièrement, tel que cela serait le cas en l'espèce, aurait emporté de plein droit transfert des contrats de travail et il n'appartiendrait pas au salarié de l'approuver ou non, mais il faudrait une contestation sérieuse et précise de la part du salarié pour s'opposer au transfert.

La société **SOC.1.)** relève encore que la qualité d'agir constitue une question de fond et non de recevabilité de l'action et elle conteste tout aveu extra-judiciaire de sa qualité d'employeur en raison du fait qu'elle n'aurait pas soulevé de contestation lors de la procédure devant le président du tribunal du travail dans le cadre de la procédure en attribution provisoire de l'indemnité de chômage intentée par **A.)** sur base de l'article L.521-4 du Code du travail. Or, comme la compétence du président du tribunal du travail se limiterait à la vérification des conditions inscrites au paragraphe 2 de l'article L.521-4 du Code du travail, il ne lui appartenait pas de vérifier la qualité d'agir de la société **SOC.1.)**.

Quant à l'argument de **A.)** selon lequel le transfert de son contrat de travail ne lui serait pas opposable, il ne serait pas fondé, dès lors que le transfert d'entreprise opérerait de plein droit transfert des contrats de travail. En outre, l'intimée sur incident doute que la salariée n'ait pas reçu de fiches de salaires de la part de la société **SOC.2.)** puisqu'elle les aurait versées dans le cadre de la procédure de référé.

Enfin, l'article 1690 du Code civil invoqué par la salariée ne s'appliquerait qu'à la cession de créances et non à la cession de contrats.

Quant au licenciement du 30 novembre 2016, la société **SOC.1.)** relate que **A.)** a quitté son poste de travail le 24 novembre 2016 à 15 heures en informant **B.)** le jour même qu'elle allait consulter un médecin. Conformément à l'article L.121-6 du Code du travail, elle aurait dû remettre un certificat médical au plus tard le samedi 26 novembre 2016 ce qu'elle n'aurait pas fait. Elle aurait ensuite omis de régulariser sa situation les lundi 28 novembre et mardi 29 novembre et, en raison de l'absence injustifiée à partir du 25 novembre 2016, elle aurait été licenciée le 30 novembre 2016.

La lettre de licenciement signée par **C.)** relaterait précisément les faits à l'origine du départ de **A.)** le 24 novembre 2016, en l'occurrence une altercation entre elle-même et **A.)**. L'abandon de son poste, laissant les salariées y occupées sans

direction, ainsi que l'absence injustifiée auraient été amplement détaillés dans la lettre de licenciement et **A.)** aurait d'ailleurs pris position quant aux faits reprochés dans sa lettre de contestation du licenciement et dans sa requête introductive d'instance.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs de licenciement, il serait de jurisprudence constante qu'une absence injustifiée de quelques jours, en l'espèce 6 jours, suffisent à rendre immédiatement impossible la continuation des relations de travail.

La société **SOC.1.)** conteste, enfin, tout préjudice dans le chef de **A.)** et elle demande, au titre d'une demande reconventionnelle, une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

Aux termes de l'article L. 127-3. du Code du travail :

(1) « Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. Au sens du premier alinéa, sont considérés comme relations de travail, notamment, les contrats de mission tels que définis par le titre III du présent livre et existant à la date du transfert. Le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert. Le cédant est tenu de rembourser les montants acquittés par le cessionnaire en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans une convention entre cédant et cessionnaire.

(2) Le cédant doit notifier en temps utile au cessionnaire tous les droits et obligations qui lui sont transférés en vertu du présent article, dans la mesure où ces droits et obligations sont connus ou devraient être connus du cédant au moment du transfert. Copie de cette notification doit être adressée à l'Inspection du travail et des mines. Le fait que le cédant omet de notifier au cessionnaire l'un ou l'autre de ces droits ou obligations n'a pas d'incidence sur le transfert de ce droit ou de cette obligation ni sur les droits des salariés à l'encontre du cessionnaire ou du cédant en ce qui concerne ce droit ou cette obligation.

(3) Après le transfert, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective. »

L'article L. 127-6. du même code dispose

(1) « Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants légaux de leurs salariés respectifs concernés par le transfert sur: la date fixée ou proposée pour le transfert; le motif du transfert; les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés; les mesures envisagées à l'égard des salariés. Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des salariés en temps utile avant la réalisation du transfert. Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de

ses salariés en temps utile, et en tout cas avant que ses salariés ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

(2) Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L .127-4, le cédant ou le cessionnaire, lorsqu'ils envisagent des mesures à l'égard de leurs salariés respectifs, sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants légaux de leurs salariés respectifs en vue d'aboutir à un accord.

(3) L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des salariés. L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement.

(4) Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'une délégation du personnel, les salariés concernés doivent être informés préalablement et par écrit: de la date fixée ou proposée pour le transfert; du motif du transfert; des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés; des mesures envisagées à l'égard des salariés.

(5) Les obligations prévues au présent article s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant le transfert émane de l'employeur ou d'une entreprise qui le contrôle. »

Quant à la qualité d'employeur de la société **SOC.1.)**, la Cour constate, à l'instar de la juridiction de première instance, qu'il ressort des pièces versées en cause que la société **SOC.2.)** a été constituée le 14 juillet 2016 et qu'elle a été enregistrée au Registre de Commerce et des Sociétés le 23 août 2016.

L'Inspection du Travail et Mines s'est vue notifier par la société **SOC.1.)**, par courrier recommandé du 23 septembre 2016, conformément à l'article L.127-3 (2) du Code du travail, la copie de la liste des droits et obligations connus ou qui devraient être connus par elle liés aux contrats de travail conclus par elle avec les salariés et transférés à la société **SOC.2.)** en vertu d'un contrat de transfert daté du 14 juillet 2016 avec effet au 23 août 2016. La liste annexée au courrier recommandé, précité, sur laquelle figurent les indications relatives aux salariés transférés par la société **SOC.1.)** comporte le nom de **A.)**.

Il ressort encore des pièces versées en cause que la société **SOC.2.)** a, par un courrier adressé à la date du 1^{er} septembre 2016 à **A.)**, informé la salariée que la société **SOC.1.)** a fermé ses filiales **MAG.1.)**, dont notamment la filiale auprès de laquelle elle était affectée, et tous les contrats de travail conclus avec les salariés de la société **SOC.1.)** ont été transférés au profit de la société **SOC.2.)**. La salariée a été informée par ledit courrier que son contrat de travail précédemment conclu avec la société **SOC.1.)** a été transféré avec effet au 1^{er} septembre 2016 à la société **SOC.2.)**, qui reprenait à compter de cette date tous les droits et obligations de son précédent employeur.

En outre, le courrier de licenciement du 30 novembre 2016 est signé par la société **SOC.2.)** et la fiche de salaire pour la période du 1^{er} au 30 novembre 2016 a été établie par la société **SOC.2.)**. Enfin, **A.)** n'a émis aucune contestation à l'égard de la reprise par la société **SOC.2.)**.

Le transfert des contrats de travail ayant été opéré conformément aux articles L.127-3 et L.127-6 du Code du travail et **A.)** ayant eu connaissance de ce transfert, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la société **SOC.1.)** a perdu la qualité d'employeur de l'appelante à la date du 1^{er} septembre 2016.

Quant au moyen tiré de la violation de l'article 1690 du Code civil soulevé par **A.)**, il ne peut, dans le cadre du transfert des contrats de travail, être question d'un transfert in globo d'une créance du patrimoine du tiers cédé vers celui du cessionnaire par l'effet de la notification. Contrairement à la cession prévue par les articles 1690 et suivants du Code civil, le transfert d'un contrat de travail n'opère pas sur un capital détenu par le tiers cédé et qu'il est tenu de payer.

En tout état de cause, il résulte de ce qui précède que **A.)** a effectivement eu connaissance du transfert de son contrat de travail qui lui est opposable.

Il suit de ce qui précède que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a rejeté, pour défaut de qualité dans le chef de la société **SOC.1.)**, la demande de **A.)**.

Le recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

C'est à tort que la juridiction de première instance a retenu en l'espèce que « dans la mesure où le présent jugement ne déclare le licenciement de A.) ni abusif ni justifié, la demande de l'ÉTAT est à déclarer non fondée. »

En effet, tel que relevé ci-dessus, la double obligation du salarié d'intenter une action en indemnisation du chef de licenciement abusif contre l'employeur et de faire constater le caractère irrégulier du licenciement lui impose de mener à terme son action en indemnisation. Tout incident de procédure l'empêchant de ce faire entraîne pour lui l'obligation de rembourser les indemnités de chômage (CASS. 3 avril 2014, n°42/14, registre n°3316).

Ayant dirigé son action tendant à voir déclarer son licenciement avec effet immédiat abusif et à se voir indemniser de ce chef contre une personne n'ayant pas la qualité d'employeur, **A.)** n'a pas pu faire constater le caractère irrégulier de son licenciement entraînant pour elle l'obligation de rembourser les indemnités de chômage.

Au vu des pièces versées en cause, la demande de l'ÉTAT est fondée à hauteur du montant de 5.325,16 EUR réclamé portant sur les indemnités de chômage avancées à la salariée au cours de la période allant du 4 janvier au 19 mars 2017.

Les indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, le jugement est à confirmer en ce qu'il a débouté **A.)** de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et il n'y a pas non plus lieu de lui allouer une telle indemnité pour l'instance d'appel.

En outre, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a alloué une indemnité de procédure de 750,- EUR à la société **SOC.1.)** et de condamner **A.)** à lui payer également une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel, alors qu'il serait inéquitable de laisser à charge de l'intimée l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour se défendre contre un appel injustifié.

L'ÉTAT ne justifiant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il est à débouter de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel.

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,

déclare l'appel de L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, recevable,

déclare l'appel incident d'intimé à intimé dirigé par **A.)** contre la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** recevable,

dit l'appel de l'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, fondé,

réformant,

dit la demande de l'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, en paiement des indemnités de chômage avancées à **A.)** fondée à hauteur du montant de 5.325,16 EUR,

condamne **A.)** à payer à l'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi le montant de 5.325,16 EUR avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 24 juillet 2017, jusqu'à solde,

dit non fondé l'appel incident d'intimé à intimé de **A.)**,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

condamne **A.)** à payer à la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel,

déboute **A.)** de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

déboute L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET, sur ses affirmations de droit.

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.