

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°100/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit juin deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2022-00628 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonction,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 27 juin 2022,

comparant par Maître Aurélia FELTZ, avocat à la Cour, demeurant à Capellen,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit PERSONNE2.),

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE 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-ADRESSE3.), pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du travail et de l'emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

intimé aux fins du susdit exploit PERSONNE2.),

comparant par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) a été aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 27 avril 2019 et prenant effet au 1^{er} mai 2019, en qualité de « *Head of Software Engineering* ».

En date du 17 mai 2019, il a été nommé gérant de la société SOCIETE1.) et en date du même jour, il est devenu associé dans ladite société, et il détenait, après diverses augmentations de capital, 7% des parts de la société SOCIETE1.).

Par courrier du 9 novembre 2020, la société SOCIETE1.) lui avait notifié son licenciement avec effet immédiat pour faute grave, invoquant trois reproches à la base du licenciement, à savoir : la non-continuation d'une somme de 27.610 euros à des développeurs péruviens, l'exercice d'une activité professionnelle par l'intermédiaire d'une société de droit canadien en utilisant les « *développements technologiques propriété exclusive* » de son employeur et en concurrence à ce dernier, ainsi qu'une absence injustifiée du salarié depuis le mois de mai 2019 et la non-délivrance de documents.

Par requête du 19 novembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg (ci-après l'ETAT) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de voir dire abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé suivant courrier du 9 novembre 2020 et aux fins d'entendre condamner son ancien employeur à lui payer 15.375 euros au titre d'une indemnité compensatoire de préavis, 30.000 euros au titre de son préjudice

matériel et 20.000 euros au titre de son préjudice moral, soit au total 65.375 euros, ce montant à allouer avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demandait également à voir dire que le taux d'intérêt sera automatiquement augmenté de trois points à partir du troisième mois qui suit la signification du jugement à intervenir et à voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Il réclamait en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros et à supporter tous les frais et dépens de l'instance.

L'ETAT a déclaré exercer son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et a sollicité la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui régler le montant de 59.274,67 euros.

Par jugement du 12 mai 2022, le tribunal du travail a donné acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel lui accru en raison du licenciement au montant de 24.105,68 euros, à la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros et à l'ETAT qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

Le tribunal du travail a retenu qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats les pièces produites par PERSONNE1.), a rejeté l'offre de preuve présentée par la société SOCIETE1.) et a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat notifié par courrier daté du 9 novembre 2020. Il a déclaré fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour un montant de 6.101,35 euros, en indemnisation du préjudice matériel pour un montant de 8.730,68 euros et en indemnisation du préjudice moral pour un montant de 1.000 euros et a partant condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) un montant de 15.832,03 euros (6.101,35 + 8.730,68 + 1.000), avec les intérêts légaux à partir du 19 novembre 2020, date de la demande en justice, jusqu'à solde, précisant que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Le tribunal du travail a dit fondé le recours de l'ETAT à concurrence du montant de 25.788,14 euros pour autant qu'il est dirigé contre la société SOCIETE1.) et a condamné cette dernière à payer à l'ETAT le montant de 25.788,14 euros avec les intérêts légaux à partir du 10 mars 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a dit recevable mais non-fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné cette dernière à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 euros.

La demande en exécution provisoire du jugement a été rejetée et la société SOCIETE1.) a été condamnée à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que les premier et troisième reproches formulés aux termes de la lettre de licenciement sont formulés avec suffisamment de précision, tandis que le deuxième reproche est formulé de façon trop vague et doit être écarté des débats. Il a constaté que les deux reproches précis ne se trouvent cependant pas établis en cause et ne constituent partant pas des motifs réels et sérieux justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Par acte d'huissier de justice du 27 juin 2022, la société SOCIETE1.) a régulièrement formé appel du jugement du 12 mai 2022.

Elle demande à la Cour, par réformation, à déclarer justifié et légitime le licenciement avec effet immédiat du 9 novembre 2020, sinon de requalifier le licenciement en licenciement avec préavis justifié, et partant à se voir décharger de la condamnation à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis de 6.101,35 euros, une indemnité pour préjudice matériel de 8.730,68 euros et une indemnité pour préjudice moral de 1.000 euros ainsi qu'à l'allocation d'une indemnité de procédure de 700 euros et à supporter les frais et dépens de la première instance. Elle conclut, par réformation, à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Elle conclut encore à se voir décharger de payer à l'ETAT la somme de 25.788,14 euros.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat.

Il forme appel incident en ce qui concerne ses demandes indemnitaires et conclut, par réformation, à se voir allouer 15.375 euros au titre d'une indemnité compensatoire de deux mois de préavis, 24.105,68 euros pour préjudice matériel et 20.000 euros pour préjudice moral et réclame une indemnité de procédure de 3.500 euros et à voir condamner la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT sollicite, à titre principal et par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 59.274,67 euros au titre des indemnités de chômage versées à l'appelant pour la période du 18 novembre 2020 au 16 novembre 2021, avec les intérêts légaux tels que de droit. A titre subsidiaire, il demande à voir condamner la partie mal fondée au remboursement des indemnités de chômage versées pendant la période de référence qui sera retenue par la Cour d'appel.

Appréciation de la Cour

I) Quant au licenciement :

A) quant au licenciement avec effet immédiat :

La société SOCIETE1.) demande à titre principal à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 9 novembre 2020 justifié et partant régulier :

1) le caractère précis de la lettre de licenciement :

Le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif après avoir retenu que les premier et troisième motifs énoncés aux termes de la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise au regard des exigences de la loi, tandis que le deuxième motif est trop vague.

La société SOCIETE1.) critique le tribunal du travail d'avoir retenu que le deuxième motif énoncé sur base de la lettre de licenciement n'était pas énoncé de manière suffisamment précise.

Elle soutient d'abord que le motif lié à l'activité concurrentielle du salarié consistant à proposer des services à travers une société canadienne en utilisant les « *développements technologiques propriété exclusive* » de son employeur aurait été reproché en des termes explicites et de façon circonstanciée, de sorte que le salarié n'aurait pas pu se méprendre sur le reproche qui est formulé à son encontre.

La société SOCIETE1.) critique ensuite le tribunal du travail d'avoir omis de se prononcer sur le reproche portant sur l'absence de délivrance des documents et informations sollicités par l'employeur et par son personnel, nécessaires aux développements techniques de l'employeur.

PERSONNE1.) réitère son moyen tiré de l'imprécision des trois reproches formulés à son encontre.

Le tribunal du travail a rappelé à bon droit qu'aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, « *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* ».

L'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif;
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En ce qui concerne le reproche que PERSONNE1.) aurait effectué, en dehors de ses heures de travail, des travaux pour des clients à travers une société de droit canadien en utilisant les « *développements technologiques propriété exclusive* » de son employeur, ce dernier s'est borné à préciser que ces travaux sont en concurrence directe avec les activités de la société.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que le reproche tel que formulé, sans aucune précision quant à la nature des travaux réalisés, quant à la durée de cette pratique, quant aux moyens de production de l'employeur détournés ou encore quant à l'importance du préjudice subi par l'employeur, est rédigé de manière trop vague et ne permet ni au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés pour juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif, ni aux juridictions du travail d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

C'est partant à bon droit que le reproche relatif à l'exercice d'une activité concurrentielle a été formulé de façon trop vague pour servir de motif à un licenciement.

En ce qui concerne le reproche lié au défaut de continuation d'une somme de 27.610 euros à des développeurs péruviens, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que ce motif est formulé avec la précision requise tant par la loi que par la jurisprudence, permettant au salarié de connaître exactement le fait qui lui est reproché.

En effet, malgré l'absence de désignation exacte de l'entité péruvienne destinataire des fonds, le salarié n'a pas pu se méprendre sur la teneur du motif formulé à son encontre, PERSONNE1.) ayant d'ailleurs versé différents extraits bancaires afin de justifier de l'emploi des fonds ayant transité par son compte bancaire. En outre, tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, l'absence de précision quant aux difficultés avancées par l'employeur pour justifier le fait de passer par le compte bancaire du requérant pour payer les intervenants péruviens n'est pas de nature à laisser le salarié se méprendre sur la teneur du motif de congédiement avancé.

En ce qui concerne le reproche d'une absence injustifiée depuis le mois de mai 2019, l'employeur a précisé que les absences avaient eu pour conséquence de le mettre dans l'impossibilité de fournir les prestations prévues dans le cadre de projets désignés par les lettres C. et S.. Etant donné qu'en cas d'absence non excusée se prolongeant sur plusieurs jours, l'employeur n'est pas tenu d'indiquer le préjudice lui causé, respectivement de détailler autrement le caractère de motif grave, dès lors que l'absence en soi constitue un motif grave de résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur à indiquer dans la lettre de licenciement (Voir Cour d'appel, 5 juillet 2012, numéroNUMERO2.) du rôle, voir également Cour d'appel, 5 mars 2015, numéroNUMERO3.) du rôle), c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le motif répond aux exigences de précision requises par la loi.

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a retenu que les reproches liés au défaut de continuation d'une somme d'argent à des entités péruviennes et à une absence injustifiée depuis le mois de mai 2019, combiné avec le défaut de délivrance de documents nécessaires au développement de la société, sont formulés de façon suffisamment précise pour répondre aux exigences de la loi, tandis que le reproche lié à l'exercice d'une activité concurrentielle est formulé de manière trop vague.

2) le caractère réel et sérieux des motifs énoncés :

Aux termes de l'article L. 124-11 paragraphe 3 du Code de travail, « *en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

A l'instar du tribunal du travail, la Cour tient à préciser que PERSONNE1.) cumulait jusqu'à son licenciement un emploi de « *Head of software engineering* » en vertu d'un contrat de travail signé le 26 avril 2019 ainsi qu'un mandat social lui confié par assemblée générales extraordinaire de la société du 17 mai 2019. Il était par ailleurs devenu actionnaire à 20 % des actions de la société à partir de cette même date. Suivant extrait aux fins de publication déposé en date du 12 novembre 2020 auprès du Registre de Commerce et des Sociétés, il a été révoqué de ses fonctions de dirigeant.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé qu'en principe, une personne peut cumuler les fonctions de dirigeant d'une société avec des fonctions salariales au sein de la même société, à condition que ces dernières fonctions soient nettement dissociables de celles découlant du mandat.

Or, en cas de cumul de la fonction de mandataire social et celle de salarié de la même société, les deux activités sont régies chacune par des règles qui leur sont propres. En conséquence, si le mandataire social est révocable ad nutum, il ne peut être mis fin au contrat de travail que pour des motifs qui ont trait à la fonction de salarié (voir en ce sens Cour d'appel 11 juillet 2013, numéroNUMERO4.) du rôle). Ainsi, une faute éventuelle commise par un mandataire social dans le cadre de son mandat est à sanctionner non pas en vertu du Code du travail, mais selon les règles du mandat (voir Cour d'appel 17 avril 2008, numéroNUMERO5.) du rôle; voir également Cour de Cass., 2 avril 2019, n°23/09, numéroNUMERO6.) du registre).

Il appartient à la société SOCIETE2.) d'établir que les fautes invoquées à l'appui du licenciement ont été commises par le salarié en sa qualité de salarié et non pas en sa qualité de mandataire de la société (voir Cour d'appel, 17 avril 2008, numéroNUMERO5.) du rôle).

L'appelante critique le tribunal du travail d'avoir retenu, quant au reproche fait à PERSONNE1.) de ne pas avoir continué des fonds lui transmis pour payer des intervenants au Pérou, que le paiement d'éventuels fournisseurs ou sous-traitants relève de la gestion des affaires courantes de l'employeur et partant de la qualité de gérant de PERSONNE1.) et non pas de l'exécution du contrat de travail proprement dit.

Elle invoque qu'aux termes de l'article 1 du contrat de travail du 26 avril 2019 relatif à la description du poste du salarié, il appartenait à

PERSONNE1.) de « *gérer des ressources pour atteindre les objectifs du projet. (...)* ». Elle en déduit que dans le cadre d'un projet d'établissement d'un centre de compétence au Pérou, le paiement des intervenants au Pérou entraine dans les compétences du salarié en sa qualité de « *head of software* ».

Il résulte de deux courriels des 25 et 26 avril 2020 adressés par PERSONNE3.), associé majoritaire de la société SOCIETE1.) à PERSONNE1.), qu'est reproché à ce dernier une absence injustifiée et la non-délivrance de documents indispensables à la société pour progresser dans son projet de développement informatique. Dans ce contexte, PERSONNE3.) a mis en évidence la responsabilité de PERSONNE1.), le mettant notamment en garde « *as CTO, and most especially as one of the active directors* » et qu'en sa qualité de « *as co-director, you are supposed to lead by example* ».

Il résulte partant des éléments du dossier que la société SOCIETE1.) a confié à PERSONNE1.) la mission de chercher des développeurs informatiques, représentant un impact salarial moindre pour la société que ceux disponibles sur le marché d'emploi luxembourgeois, notamment au Pérou, et que le co-associé de PERSONNE1.) a clairement envoyé ce dernier au Pérou en sa qualité de gérant et associé de la société, et non pas en qualité de salarié. Il en découle que le paiement d'intervenants au Pérou relève également de sa qualité de gérant et d'associé de la société.

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a retenu que le reproche fait à PERSONNE1.) de ne pas avoir continué des fonds lui transmis aux fins de paiement d'intervenants au Pérou ne saurait constituer un motif de licenciement.

A l'appui du reproche relatif à une absence injustifiée à partir du mois de mai 2019 et la non délivrance de documents indispensables à la société pour progresser dans son projet de développement informatique, l'employeur invoque, outre les deux courriels des 25 et 26 avril 2020 qualifiés d'avertissements, quatre attestations testimoniales dressés par PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.).

PERSONNE1.) ayant dûment contesté le contenu des courriels des 25 et 26 avril 2020 par courriel en réponse du 25 mai 2020, ces courriels ne sauraient valoir preuve de la réalité du reproche formulé.

S'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que PERSONNE1.) a travaillé pendant plusieurs semaines à partir de son domicile en raison de sa situation familiale, le témoin ne relate pas des périodes d'absence injustifiées, mais indique par contre que l'intimé a été présent à des réunions importantes au mois de février 2020 et en

date du 16 mars 2020. Le reproche de l'absence injustifiée ne se trouve partant pas établi sur base de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.).

Le témoin PERSONNE5.) n'a rejoint la société appelante qu'à partir du 1^{er} mars 2020. Il indique que PERSONNE1.) « *était relativement peu présent au sein d'SOCIETE1.). Il était fréquent de ne pas le voir pendant plusieurs jours* ». Abstraction faite que cette déposition ne contient aucune indication de temps précise, elle n'est pas de nature à justifier une absence prolongée du salarié de plusieurs mois.

Le témoin PERSONNE7.) n'a rejoint la société appelante qu'à partir de janvier 2021, soit postérieurement au licenciement de l'intimé, de sorte que son attestation testimoniale est à rejeter pour défaut de pertinence.

Le témoin PERSONNE6.) déclare que PERSONNE1.) était rarement au bureau et qu'il n'était plus du tout au bureau à partir de mi-octobre 2020. A défaut de précision quant aux circonstances ayant entouré les absences fréquentes, cette déclaration n'est pas non plus de nature à établir la réalité du reproche invoqué.

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a retenu que l'absence injustifiée alléguée « *laisse d'être établie et, même à la savoir établie, manque du caractère suffisamment grave et sérieux requis pour justifier un licenciement pour faute grave.* »

En conséquence, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif.

L'appel principal n'est pas fondé de ce chef.

B) Quant au licenciement avec préavis :

A titre subsidiaire, l'appelante demande, par réformation, à voir requalifier le licenciement avec effet immédiat en licenciement avec préavis, pour le cas où les motifs invoqués n'étaient pas suffisants pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

C'est par une juste motivation, que la Cour adopte, que le tribunal du travail a retenu que cette demande ne se trouve pas autrement étayée ni en droit ni en fait et qu'aucune disposition légale n'attribue compétence au tribunal pour requalifier un licenciement avec effet immédiat en licenciement avec préavis.

L'appel principal n'est partant pas non plus fondé de ce chef.

II) Quant aux demandes indemnitaires :

i) quant à l'indemnité compensatoire de préavis:

PERSONNE1.) forme appel incident et demande, par réformation, à se voir allouer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire brut, soit 15.375 euros (2 x 7.687,50).

Le tribunal du travail a déclaré la demande fondée à concurrence de 6.101,35 euros, au motif qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage touchées par PERSONNE1.) à partir du 18 novembre 2020 jusqu'au 9 janvier 2021, soit 9.273,65 euros.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande, sinon demande à voir confirmer le jugement entrepris sur ce point.

La Cour constate que l'intimé reste en défaut de développer plus amplement sa demande en réformation. C'est par ailleurs à juste titre que le tribunal du travail a déduit de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage touchées par l'intimée, étant donné que celles-ci ont partiellement comblé le manque à gagner du salarié, ce manque à gagner ne pouvant être réparé qu'une seule fois.

L'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

ii) quant au préjudice matériel :

PERSONNE1.) demande, par réformation, à voir déclarer fondée sa demande en réparation de son préjudice matériel à hauteur de 24.105,68 euros, soutenant pouvoir prétendre à voir fixer la période de référence à six mois, de sorte à justifier à partir de janvier 2021 (les mois de novembre et décembre 2020 étant couverts par l'indemnité compensatoire de préavis) d'un préjudice matériel de 46.125 euros (6 x 7.687,50), dont il y aurait lieu de déduire les indemnités de chômage touchées au cours des mois de janvier à avril 2021, soit 22.019,32 euros.

La société SOCIETE1.) conteste la demande dans son principe et son quantum, au motif que le salarié ne justifie pas avoir cherché à minimiser son dommage, ce dernier ayant seulement postulé pour six postes en six mois.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, mais seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi sont indemnisées.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. En effet, le salarié est obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter de l'inscription comme chômeur.

En l'espèce, il résulte des pièces du dossier que PERSONNE1.) s'est inscrit dès le 18 novembre 2020 comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi et qu'il a introduit une demande en allocation d'indemnités de chômage dès le 24 novembre 2020. Il produit en cause six réponses négatives à des candidatures émises entre le 23 novembre 2020 et le 15 mars 2021. Il invoque encore son inscription au programme de création d'entreprise (« *Entrepreneurial Training ans Coaching Program* ») auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Il ne justifie plus d'aucune démarche en vue de rechercher un nouvel emploi à partir du mois de mai 2021.

Tel que relevé à juste titre par l'employeur, le fait de justifier de six réponses négatives endéans six mois ne fait pas preuve de démarches actives en vue de la recherche d'un nouvel emploi. La Cour relève à cet égard que le fait de s'inscrire au programme de création d'entreprise (« *Entrepreneurial Training ans Coaching Program* ») auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ne saurait valoir preuve d'une recherche active d'un nouvel emploi, étant donné qu'il s'agit plutôt d'une formation continue. C'est encore à juste titre que l'employeur fait valoir que le marché de l'emploi dans le secteur informatique est tel que le salarié aurait dû rapidement trouver un nouvel emploi.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait des efforts sérieux sur le marché de l'emploi afin de retrouver un emploi de remplacement. A défaut de démarches régulières et assidues de la part du salarié, qui au vu de son âge (36 ans au moment du licenciement) et en présence d'un contexte économique favorable par rapport à sa qualification (les parties étant d'accord pour affirmer que PERSONNE1.) est spécialiste de la conception de produits technologiques de *réalité augmentée*), la Cour retient dès lors, par réformation, que l'intimé n'a pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi. Il n'y a partant pas lieu de fixer une période de référence au cours de laquelle le préjudice matériel subi par l'intimée se trouve en relation causale directe avec le licenciement abusif.

En conséquence, il y a lieu de décharger la société SOCIETE1.) de la condamnation à payer à PERSONNE1.) 8.730,68 euros au titre de son dommage matériel subi.

L'appel incident n'est partant pas fondé.

iii) quant au préjudice moral :

Le tribunal du travail a évalué le dommage moral subi par PERSONNE1.) en raison du licenciement abusif à 1.000 euros.

PERSONNE1.) demande, par réformation, à se voir allouer des dommages-intérêts de 20.000 euros au titre du dommage moral subi, au vu des motifs qui s'avéreraient mensongers et qui porteraient partant atteinte à son honneur. Il soutient que ses salaires n'auraient pas été réglés pendant plusieurs mois, que l'employeur aurait pratiqué saisie-arrêt sur ses comptes sur base de fausses accusations et que par ailleurs, l'employeur se serait encore opposé à la demande en allocation des indemnités de chômage par provision.

La société SOCIETE1.) conclut à titre principal à voir débouter le salarié de sa demande, au motif que les circonstances du licenciement ne justifieraient pas l'octroi d'une indemnisation pour préjudice moral. A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire le montant à de plus justes proportions.

Au vu des circonstances de l'espèce et de l'atteinte à la dignité de salarié, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir évalué le préjudice moral subi par PERSONNE1.) en raison du licenciement abusif à 1.000 euros.

III) Quant aux demandes accessoires :

Au vu du sort réservé à l'appel, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance est non fondée. L'appelante ne saurait par ailleurs prétendre à l'obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée dans son principe et justifiée, au regard des éléments du dossier, à concurrence de 1.500 euros.

IV) Quant à la demande de l'ETAT :

Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT le montant de 25.788,14 euros correspondant aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période de référence du 9 novembre 2020 au 9 mai 2021.

La société SOCIETE1.) demande à voir ramener le montant à de plus justes proportions, au motif que la période de référence serait déraisonnable au regard du marché de l'emploi dans le secteur informatique.

Il résulte des développements qui précèdent que la Cour est venue à la conclusion que le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 9 novembre 2020, mais que par réformation du jugement entrepris, PERSONNE1.) est mal fondé à prétendre à l'indemnisation d'un préjudice matériel.

En conséquence, par réformation du jugement entrepris, la demande de l'Etat tendant à voir condamner la société SOCIETE1.), en application de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, à lui rembourser le montant de 25.788,14 euros correspondant aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) est uniquement fondée à concurrence des indemnités de chômage touchées par le salarié pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, soit 9.273,65 euros (2.320,49 + 5.354,98 + [5.504,83 x 9/31]).

L'appelante au principal ayant succombé dans la plupart de ses moyens est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

réformant :

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de la condamnation à payer à PERSONNE1.) la somme de 8.730,68 euros à titre de dommage matériel,

dit la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de représentant de l'Agence pour le développement de l'emploi, fondée à concurrence de 9.273,65 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de représentant de l'Agence pour le développement de l'emploi, les indemnités de chômage à concurrence de 9.273,65 euros,

confirme le jugement déféré pour le surplus,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, et en ordonne la distraction au profit de Maître Nicolas BAUER, sur ses affirmations de droit.