

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°107/23 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

**Audience publique du vingt-deux juin deux mille vingt-trois**

**Numéro CAL-2022-00397 du rôle**

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Françoise ROSEN, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

**la société anonyme SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 15 mars 2022,

comparant par Maître Max LOEHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Administration de l'Agence pour le développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

### **LA COUR D'APPEL:**

Par contrat de travail à durée indéterminée du 15 février 1991, PERSONNE2.) est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE2.)) en tant qu'employé.

Il ressort de l'avenant du 18 mars 2013 au prédit contrat de travail, qu'PERSONNE2.) avait été nommé, à partir du 1<sup>er</sup> août 2009, chef de service du département « *Travaux Publics* », ainsi que membre du comité de direction de la société SOCIETE2.).

Suivant avenant du 24 décembre 2015, PERSONNE2.) a été nommé en plus directeur du département « *Toiture et Métaux* » et représentant dudit département au comité de direction de la société SOCIETE2.).

Par lettre recommandée du 3 octobre 2019, la société SOCIETE2.) a licencié PERSONNE2.) moyennant un préavis de six mois avec dispense de travail durant la période de préavis et une indemnité de départ équivalente à neuf mois de salaires.

Suivant courrier du 8 octobre 2019, PERSONNE2.) a sollicité la communication des motifs de son licenciement, motifs qui lui ont été fournis suivant courrier du 4 novembre 2019, et qu'il a contestés par courrier du 2 décembre 2019.

Par requête déposée le 5 mai 2020, PERSONNE2.) a fait convoquer la société SOCIETE2.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner à lui payer, suite au licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de 69.206,04 euros à titre de préjudice matériel et 11.534,34 euros au titre de préjudice moral.

PERSONNE2.) a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros et la condamnation de la société SOCIETE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Lors de l'audience des plaidoiries du 10 janvier 2022, PERSONNE2.) a réduit sa demande en condamnation de la société SOCIETE2.) pour réparation de son préjudice matériel au montant de 23.556,64 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a requis la condamnation de la société SOCIETE2.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 86.136 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE2.).

La société SOCIETE2.) a contesté les demandes adverses et a sollicité reconventionnellement la condamnation d'PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de procédure à hauteur de 1.500 euros.

Par jugement du 31 janvier 2022, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 3 octobre 2019 abusif, a dit fondées la demande d'PERSONNE2.) relative au préjudice matériel à concurrence de 23.556,64 euros et celle relative au préjudice moral à concurrence de 11.534,34 euros et a partant condamné la société SOCIETE2.) à payer à PERSONNE2.) la somme de 35.090,98 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 5 mai 2020, jusqu'à solde. Le tribunal du travail a encore déclaré fondée la demande de l'ETAT et a condamné PERSONNE2.) à lui payer la somme de 83.136 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 10 janvier 2022, jusqu'à solde. Le tribunal du travail a finalement condamné la société SOCIETE2.) à payer à PERSONNE2.) une indemnité de procédure de 1.000 euros, l'a débouté de sa demande reconventionnelle en obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 15 mars 2022, la société SOCIETE2.) a régulièrement interjeté appel de ce jugement, lui notifié le 7 février 2022.

Elle demande à la Cour, à titre principal et par réformation du jugement entrepris, de déclarer réels et sérieux les motifs invoqués à la base du licenciement, partant de dire le licenciement du 3 octobre 2019 valable et de débouter PERSONNE2.) de toutes ses revendications financières.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés par PERSONNE2.) en leur principe et en leur quantum et offre de prouver par l'audition de trois témoins les faits suivants :

- « SOCIETE2.) était disposée à adapter le poste de Monsieur PERSONNE2.) à ses besoins et suivant indications du médecin.
- Les avantages contractuels de Monsieur PERSONNE2.) restaient inchangés.
- Le supérieur hiérarchique était avant la restructuration et restait après la restructuration Monsieur PERSONNE3.).
- Monsieur PERSONNE2.), en tant que responsable de département était avant la restructuration régulièrement sur la route pour des rendez-vous clients (suivi, fidélisation, démarchage de clients, prospection).
- Monsieur PERSONNE2.) ne voulait plus travailler chez SOCIETE2.) et a demandé à être licencié.
- Lorsqu'il était présent entre février et octobre 2019, sans préjudice quant aux dates exactes, Monsieur PERSONNE2.) refusait de travailler. Il s'installait à son poste à ne rien faire ».

En tout état de cause, la société SOCIETE2.) conclut à se voir décharger de toutes les condamnations prononcées par le tribunal du travail et de débouter PERSONNE2.) de l'ensemble de « ses conclusions et demandes ».

Elle sollicite en outre la condamnation d'PERSONNE2.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel ainsi qu'aux frais et dépens pour chacune des deux instances avec distraction au profit de Maître Max LOEHR et de déclarer l'arrêt commun à l'ETAT.

L'appelante fait valoir que l'activité du département « *Toiture* » aurait cessé en 2018 pour manque de rentabilité et que dans le cadre d'une réorganisation interne, le département « *Travaux Publics* » aurait été intégré, en février 2019, dans le département « *Solutions Center* ». Suite à cette réorganisation, il aurait été prévu d'affecter PERSONNE2.) au poste de « *Key Account Manager* ». Son salaire, ses responsabilités, ses avantages contractuels et son supérieur hiérarchique seraient restés inchangés, de sorte que ce changement de poste ne saurait être considéré comme une rétrogradation dans le chef d'PERSONNE2.). Sa nouvelle fonction aurait consisté à gérer les clients les plus importants, ce qu'il aurait déjà fait en partie dans le cadre de son ancien poste au sein du département « *Travaux Publics* ».

Or, lors d'une réunion en date du 21 février 2019, PERSONNE2.) aurait refusé d'intégrer le nouveau département en tant que « *Key Account Manager* ». Après avoir été en congé de maladie pendant quelques mois suite à la prédite réunion, PERSONNE2.) a été déclaré apte à travailler par le médecin du travail en date du 31 juillet 2019. Dans le cadre d'une deuxième réunion en date du 19 août 2019, PERSONNE2.) aurait réexpliqué ne pas vouloir intégrer le département « *Solutions Center* » et aurait « *clairement manifesté sa volonté de quitter* » la société SOCIETE2.), notamment en rendant son ordinateur et son GSM professionnels. PERSONNE2.) aurait finalement refusé de signer une proposition de transaction entre parties visant à mettre fin à leur relation de travail.

Le refus d'PERSONNE2.) de collaborer et d'intégrer le nouveau département aurait causé une « *situation de blocage* », ne laissant d'autre choix à la société SOCIETE2.) que de le licencier. Ce licenciement se justifierait « *par un motif de déloyauté et une absence de prestation de travail, voire un refus total de collaboration* ». Le licenciement ainsi intervenu devrait donc, par réformation du jugement à quo, être déclaré régulier et justifié.

A titre subsidiaire et au cas où le licenciement était déclaré abusif, la société SOCIETE2.) conteste l'existence de préjudices matériel et moral dans le chef d'PERSONNE2.).

Concernant le préjudice matériel, la société SOCIETE2.) expose qu'PERSONNE2.) aurait omis de rechercher activement un emploi pendant son préavis. De plus, pendant la première année suivant son licenciement, il n'aurait fait que treize demandes de recherche d'un nouvel emploi. PERSONNE2.) n'aurait dès lors pas fait le nécessaire afin de limiter son dommage, de sorte qu'il ne saurait se prévaloir d'un quelconque préjudice en relation causale avec son licenciement. Son inactivité dans une recherche d'emploi, ne saurait être expliquée par la nécessité d'assumer « *le choc lié à la perte de son emploi* », étant donné que le licenciement serait intervenu après des mois de discussions, lors desquelles PERSONNE2.) aurait notamment demandé à être licencié et rendu « *ses outils de travail* ».

A titre plus subsidiaire encore, la société SOCIETE2.) demande à voir fixer la période de référence qui aurait permis à PERSONNE2.) de retrouver un emploi de remplacement à un maximum de six mois, entièrement couverte par le préavis, sinon de réduire le préjudice matériel « *à de plus justes proportions* ».

L'attitude d'PERSONNE2.) ainsi que l'absence de recherche d'un nouvel emploi dans son chef s'opposeraient à l'allocation de dommages et intérêts à titre de préjudice moral. PERSONNE2.) ne rapporterait pas la preuve de l'existence d'un tel préjudice dans son

chef. A titre tout à fait subsidiaire, il y aurait lieu de réduire les dommages et intérêts du chef de préjudice moral à de plus justes proportions.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement déféré et fait valoir avoir eu une « *ancienneté exemplaire* » et avoir été un « *cadre supérieur dirigeant* » de la société SOCIETE2.) et membre de la direction. L'avenant à son contrat de travail, lui soumis le 21 février 2019, aurait eu pour conséquence de le faire passer du statut de cadre dirigeant à celui de représentant commercial. Il aurait notamment eu pour nouvelle mission, la prospection, le développement et l'optimisation du portefeuille clients, le tout sous la supervision de PERSONNE4.). PERSONNE2.) souligne encore que le médecin du travail aurait retenu le 31 juillet 2019 qu'il ne pourrait pas conduire plus de trente minutes consécutives pendant une période de six mois environ. Il aurait donc été en droit de refuser une modification essentielle de son contrat du travail en sa défaveur. La société SOCIETE2.) n'aurait d'ailleurs à aucun moment respecté la procédure fixée par l'article L.121-7 du Code de travail.

La société SOCIETE2.) serait dès lors malvenue de lui reprocher de ne pas avoir accepté cette modification de son contrat de travail, d'avoir refusé de démissionner et encore d'avoir refusé de signer une transaction nulle en application de l'article 2044 du Code civil.

PERSONNE2.) relève avoir effectué des recherches en vue d'un nouvel emploi, malgré un espoir inexistant d'en retrouver un, en raison de son âge et de l'existence d'une double hernie discale, et conclut partant, à la confirmation du jugement a quo quant à la fixation des dommages et intérêts au titre de son préjudice matériel et moral.

Il conteste finalement la demande de la société SOCIETE2.) tendant à l'obtention d'une indemnité de procédure et, par voie reconventionnelle, demande la condamnation de cette dernière au paiement d'une telle indemnité pour un montant de 2.500 euros, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, affirmant en avoir fait l'avance.

L'ETAT demande à titre principal la condamnation de la société SOCIETE2.) au remboursement de la somme de 102.884,22 euros correspondant aux indemnités de chômage versées à PERSONNE2.) au cours de la période allant du 15 avril 2020 au 31 mai 2022, au cas où l'appel était déclaré non fondé. A titre subsidiaire et au cas où l'appel était déclaré fondé, l'ETAT demande la condamnation d'PERSONNE2.) au montant de 102.884,22 euros.

Il sollicite en tout état de cause la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, affirmant en avoir fait l'avance.

*Appréciation de la Cour*

#### Quant au licenciement du 3 octobre 2019

Aux termes de l'article L.124-5. (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par 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* ».

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte, que le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement sont indiqués avec la précision requise.

Il se dégage en effet clairement de la lettre de motivation du licenciement avec préavis, annexée au jugement entrepris, que la société SOCIETE2.) reproche à PERSONNE2.) de l'avoir pris en « *otage* » en refusant tant de travailler au sein du nouvel département « *Solutions Center* » en qualité de « *Key Account Manager* » et de signer l'avenant à son contrat de travail y étant relatif, que de démissionner ou de signer une transaction entre parties visant à mettre fin à leur relation de travail.

Le tribunal du travail a encore à bon droit retenu que ces motifs, énoncés sont inhérents à la seule conduite d'PERSONNE2.) et ne constituent point des considérations d'ordre économiques.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués, l'article L.124-11 (1) du Code du travail dispose que : « *est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Le

critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Afin de pouvoir apprécier si la condition relative au caractère réel et sérieux des motifs invoqués a été respectée, il y a lieu d'analyser si la modification du contrat de travail refusée par PERSONNE2.) constituait une rétrogradation au sens de l'article L.121-7. du code du travail.

Aux termes de l'article L.121-7. du Code du travail: « *Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2. et L.124-3. et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délai prévus à l'article L. 124-5.*

(...)

*La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11. »*

Il ressort des pièces versées en cause qu'PERSONNE2.) était, au moment de la réorganisation de la société SOCIETE2.), chef de service du département « *Travaux Publics* » et, en cette qualité, membre du comité de direction de la société SOCIETE2.). Il ressort encore de l'organigramme de la société SOCIETE2.), versé en tant que pièce numéro treize par le mandataire de la société SOCIETE2.), qu'PERSONNE2.) dirigeait, en tant que chef de service du département « *Travaux Publics* », une équipe composée de six personnes.

Au vu de ce qui précède, il est indéniable qu'PERSONNE2.) assumait une fonction dirigeante au sein de la société SOCIETE2.) au moment de sa prédite réorganisation.

Il résulte des pièces versées en cause que la restructuration de la société SOCIETE2.) avait pour objet d'intégrer le département « *Travaux Publics* » dans celui de « *Solutions Center* » et de supprimer, par conséquent, le poste de chef de service du département « *Travaux Publics* ». Il ressort encore de la note interne de la société SOCIETE2.) du 25 mars 2019, que les anciens subordonnés directs d'PERSONNE2.) ont été placés sous la « *responsabilité* » de PERSONNE5.), voire de PERSONNE4.). Il est encore précisé dans la description de la fonction de « *Key Account Manager* », annexée à l'avenant du contrat de travail soumis à PERSONNE2.) en février 2019, qu'il aura désormais le statut de « *Salarié non cadre* ». Ses fonctions y décrites correspondent en effet à celles d'un représentant

commercial, qualité d'ailleurs retenue par la société SOCIETE2.) dans le projet de transaction proposé à PERSONNE2.).

Au vu de ce qui précède, PERSONNE2.) prouve à suffisance de droit que la restructuration de la société SOCIETE2.) entraînait pour lui la perte de la responsabilité d'un département au sein duquel il avait du personnel sous ses ordres et qu'il était désormais relégué à une fonction de salarié non cadre. La modification de ses fonctions constituait donc une modification substantielle en défaveur d'PERSONNE2.) portant sur une clause essentielle du contrat du travail, même si son salaire et son supérieur hiérarchique ne changeaient pas.

Dès lors et à défaut d'avoir été notifié à PERSONNE2.) conformément aux articles L.124-2 et L.124-3 du Code du travail, la modification litigieuse est nulle en application de l'article L.121-7 du Code du travail.

PERSONNE2.) était donc en droit de refuser d'accepter une modification contractuelle nulle, et ce refus ne saurait être constitutif d'une faute justifiant son licenciement. Les refus de démissionner et de signer une transaction visant à mettre fin à leur relation contractuelle ne constituent pas non plus une cause sérieuse justifiant son licenciement. Il s'ensuit que le licenciement du 3 octobre 2019 est à déclarer abusif pour ne pas être basé sur des motifs réels et sérieux.

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE2.) à titre subsidiaire, pour défaut de pertinence.

#### Quant au préjudice matériel

En vertu de l'article L.124-12 paragraphe (1) du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui en cas de licenciement abusif.

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. Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte ( voir en ce sens Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961). Aussi le

fait qu'PERSONNE2.) ait souffert d'une double hernie discale est indifférent.

Le tribunal du travail a fixé la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus d'PERSONNE2.) est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu à 18,5 mois à partir de la fin du délai de préavis, le 15 avril 2020, jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2021. Le quantum de 23.556,64 euros alloué à PERSONNE2.) constitue le différentiel entre les salaires qu'il aurait touché auprès de son ancien employeur durant cette période ( 106.692,64 euros) et les indemnités de chômage lui versées pendant cette même période ( 83.136 euros).

La Cour admet cependant que le licenciement, motivé par le refus d'accepter une rétrogradation, après une ancienneté de plus de 28 ans a affecté le salarié âgé de presque 58 ans, de sorte qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir entrepris, dès le lendemain du licenciement, voire au cours des cinq premiers mois de la période de préavis, des démarches afin de trouver un nouvel emploi. La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail d'avoir retenu que « l'absence de preuve d'une recherche d'emploi au cours des premiers mois de la période de préavis n'est pas de nature à entraîner, en l'espèce, une rupture du lien de causalité entre le licenciement abusif et le préjudice matériel résultant de la perte d'emploi ».

Il s'y ajoute, que compte tenu de l'âge du salarié au moment du licenciement (58 ans), de la situation sur le marché de l'emploi, et au vu du poste qu'il occupait, les chances d'PERSONNE2.) de retrouver un emploi étaient relativement réduites.

Or, il est établi que malgré le peu de chances de retrouver un nouvel emploi au vu de son âge et de la spécificité de son ancien travail, PERSONNE2.) s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi en date du 9 février 2020 et il justifie en outre au vu des pièces versées sous les numéros 20, 30 et 33 de la farde de son mandataire, avoir dès le mois de mars 2020 et durant toute l'année 2021, fait des demandes spontanées auprès de nombreuses entreprises et de l'ETAT.

Au vu de ce qui précède, la Cour retient l'existence d'un lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel subi par PERSONNE2.) et confirme le tribunal du travail en ce qu'il a fixé à 18,5 mois, à partir de la fin du délai de préavis, la période durant laquelle son préjudice matériel peut être considéré comme se trouvant en relation causale avec son licenciement. Le tribunal du travail est donc à confirmer en ce qu'il a condamné la société SOCIETE2.) à payer à PERSONNE2.) le montant de [(18,5 X 5.767,17) - 83.136] 23.556,64 euros à titre de préjudice matériel.

Quant au préjudice moral

Vu l'âge et l'ancienneté de service très importante d'PERSONNE2.) d'un côté et des circonstances de la résiliation du contrat de travail ayant porté atteinte à sa dignité, de l'autre côté, le tribunal du travail est encore à confirmer en ce qu'il a alloué des dommages et intérêts à hauteur de 11.534,34 euros à PERSONNE2.) à titre de réparation de son préjudice moral.

#### Quant à la demande de l'ETAT

L'ETAT demande en instance d'appel la condamnation de la société SOCIETE2.) au remboursement de la somme de 102.884,22 euros, au titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE2.).

L'article L.521-4. (5) du Code du travail dispose que : « *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié (...) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui 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 ou de l'arrêt. (...)* »

Il se dégage de cette disposition légale que 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 l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (voir en ce sens Cour d'appel, III, 14 décembre 2017, numéro du rôle 44 621, confirmé par Cour de Cassation, 7 février 2019, arrêt numéro 25/19).

L'ETAT ayant justifié avoir déboursé au cours de la période de référence retenue le montant de 83.136 euros au profit du salarié, c'est à bon droit que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE2.) à payer à l'ETAT ce montant, avec les intérêts au taux légal à partir du 10 janvier 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'ETAT est cependant à débouter de sa demande visant le remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE2.) en dehors de la période de référence retenue et correspondant à la somme de (102.884,22 – 83.136) 19.748,22 euros.

#### Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, la demande d'PERSONNE2.) 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 euros.

Eu égard à l'issue du litige, le jugement du tribunal du travail est encore à confirmer en ce qu'il a débouté la société SOCIETE2.) de la demande en obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Sur base du même motif, la demande de la société SOCIETE2.) en allocation d'une indemnité de procédure, n'est pas fondée, pour l'instance d'appel.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge d'PERSONNE2.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en appel. La Cour lui alloue la somme de 2.500 €.

La demande d'PERSONNE2.) tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, dont la recevabilité n'est pas contestée en appel est recevable et fondée, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

Eu égard à l'issue du litige en appel, il y a lieu de condamner la société SOCIETE2.) à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction aux profits de Maître David GIABBANI et de Maître Claudio ORLANDO, avocats à la Cour, sur leurs affirmations de droit

### **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

**confirme** le jugement entrepris, sauf à préciser que la société anonyme SOCIETE1.) doit supporter les frais et dépens de la première instance, avec distraction au profit de Maître David GIABBANI, avocat concluant, sur ses affirmations de droit,

déboute L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Administration de l'Agence pour le développement de l'Emploi, de sa demande en condamnation additionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) à hauteur du montant de 19.748,22 euros,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE2.) une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction aux profits de Maître David GIABBANI et de Maître Claudio ORLANDO, avocats concluant, sur leurs affirmations de droit.