

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°1/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre janvier deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2022-00229 du rôle

Composition:

Françoise ROSEN, premier conseiller-président,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurant LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 3 janvier 2022,

comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant siège social à L-ADRESSE2.) d'activités, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats PIERRET & Associés, établie et ayant son siège social à L-1730 Luxembourg, 8, rue de l'Hippodrome, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B263981, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour,

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'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GLODEN,

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

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») en la qualité de chauffeur de camion par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juin 2008, avec une ancienneté remontant au 26 novembre 2007.

Par courrier du 30 août 2018, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable en vue d'une modification substantielle de son contrat de travail portant sur le lieu de travail, la fonction et le salaire, entrevue fixée au 6 septembre 2018.

Par courrier du 6 septembre 2018, PERSONNE1.) a été dispensé de toute prestation de travail jusqu'à la décision à intervenir de la part de l'employeur.

Par courrier du 11 septembre 2018, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) la prédite modification substantielle de son contrat de travail et précisant qu'en l'absence d'une réponse de sa part, elle lui transmettra « *les modifications de contrat avec effet immédiat* ».

Par courrier recommandé du 13 septembre 2018, la société SOCIETE1.) indique les modifications qu'elle apporte au contrat de travail conclu entre parties portant sur le lieu de travail, la fonction et le salaire et les motifs à la base de sa décision.

Par courrier du 14 septembre 2018, PERSONNE1.) a informé son employeur qu'il refuse d'accepter les modifications de son contrat de travail qui lui ont été notifiées suivant le courrier du 14 septembre 2018 et qu'il démissionne de son poste de travail, en attirant l'attention de l'employeur sur le fait que sa « *démission est à considérer comme licenciement qui fera l'objet d'un recours judiciaire pour résiliation abusive du contrat de travail* ».

Par requête du 5 novembre 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir dire que la résiliation du contrat de travail du 26 novembre 2007, qui découle de son refus du 14 septembre 2018 de la modification substantielle du contrat de travail, constitue un licenciement abusif.

PERSONNE1.) a demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme totale de 35.416,36 euros (10.118,96 au titre du préjudice matériel, 5.059,48 euros au titre du préjudice moral, 5.059,48 euros au titre d'indemnité de départ et 15.178,44 euros au titre d'indemnité de préavis), avec les intérêts légaux du jour de la demande jusqu'à solde, a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros et a conclu à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a conclu à titre principal au rejet de la demande.

A titre subsidiaire, elle a contesté les revendications financières formulées par PERSONNE1.) tant dans leur principe que dans leur quantum.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, (ci-après « l'ETAT) a déclaré intervenir volontairement à l'instance et exercer le recours prévu à l'article L.521-4 du Code du travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) a contesté la prétention de l'ETAT, au motif que des indemnités de chômage auraient été versées au salarié en l'absence d'une ordonnance du président du tribunal du travail l'autorisant à attribuer par provision des indemnités de chômage au salarié.

Par jugement du 25 novembre 2021, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande, a donné acte à l'ETAT de son recours, a déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) et les a rejetées. Il a déclaré non fondée la demande de l'ETAT. Il a

déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamné à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a, après avoir énoncé les dispositions légales applicables à la modification substantielle du contrat de travail, retenu qu'en l'espèce, l'employeur a procédé à une telle modification substantielle du contrat de travail de PERSONNE1.) par courrier du 14 septembre 2018, que la lettre de modification de clauses essentielles du contrat de travail énonce de façon circonstanciée une série de faits reprochés au salarié, que ces faits sont documentés par des exemples concrets et datés, de sorte que l'énoncé des motifs répond au critère de précision requis par la loi. Le tribunal a retenu par ailleurs que les fautes graves reprochées au salarié se trouvent établies sur base des attestations testimoniales invoquées par l'ancien employeur concernant tant l'incident du 18 août 2018 que le fait que le salarié n'aurait pas modifié son comportement suite aux avertissements lui adressés. Le tribunal a dès lors considéré que les reproches justifient une réaffectation du salarié à un poste différent de celui de chauffeur de camion avec une rémunération inférieure, que la rupture des relations de travail n'était pas imputable à l'ancien employeur et que PERSONNE1.) ne saurait dès lors prétendre à indemnisation du fait de la mesure prise par l'employeur.

Constatant par ailleurs qu'il ne se trouve pas établi en cause que les indemnités de chômage aient été versées par l'ETAT à PERSONNE1.) à titre de provision, le tribunal a déclaré non fondée la demande de l'ETAT en remboursement de celles-ci.

Par acte d'huissier de justice du 3 janvier 2022, PERSONNE1.) a régulièrement formé appel du jugement du 25 novembre 2021.

Il demande à la Cour, par réformation, de dire qu'en date du 11 septembre 2018, la société SOCIETE1.) a procédé à une modification substantielle des clauses essentielles de son contrat de travail, que la résiliation par l'appelant de son contrat de travail découlant de son refus d'accepter ladite modification lui notifiée le 11 septembre 2018, sinon le 14 septembre 2018 constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du Code du travail et de déclarer abusif ce licenciement avec effet immédiat. Il conclut à voir dire fondées ses demandes en indemnisation et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer 5.059,48 euros au titre de l'indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire, 15.178,44 euros au titre de l'indemnité de préavis correspondant à six mois de salaire, 5.059,48 euros au titre du préjudice moral et 10.118,96 euros au titre du préjudice matériel subi.

Il conclut à voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT, à voir condamner son ancien employeur, par réformation, aux frais et dépens de la première instance ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel et à lui payer une indemnité de procédure de 4.000 euros.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle réclame une indemnité de procédure de 4.000 euros et la condamnation de l'appelant aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT déclare accepter le jugement entrepris du 25 novembre 2021.

Il conclut à la condamnation de la partie mal fondée au litige aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour :

A. quant à la date de la notification de la modification substantielle du contrat de travail :

PERSONNE1.) soutient que son ancien employeur n'aurait pas respecté la procédure prévue par l'article L.124-7 du Code de travail en cas de modification d'une clause substantielle du contrat de travail, en ce que l'ancien employeur n'aurait pas motivé son courrier aux termes duquel il a annoncé ladite modification substantielle, soutenant que cette annonce définitive aurait déjà figuré au courrier du 11 septembre 2018, et non pas tel que retenu par le jugement entrepris, au courrier recommandé du 13 septembre 2018.

La société SOCIETE1.) conteste ne pas avoir respecté les dispositions de l'article L.124-7 du Code du travail.

Aux termes de l'article L.124-7 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 délais prévus à l'article L. 124-5.*

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.

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. »

Pour être sujette à l'article L.121-7 précité, la modification doit donc non seulement être unilatérale mais doit encore porter sur une clause essentielle/substantielle du contrat et être en défaveur du salarié.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de la conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait pu les déterminer à contracter. Il ne suffit pas que le salarié ressente le changement opéré comme préjudiciable, mais il faut qu'un désavantage objectif résulte de la modification.

La modification unilatérale du contrat de travail ne peut se faire arbitrairement mais devra être justifiée par des motifs soumis aux mêmes conditions de précision et d'exhaustivité qu'en matière de licenciement. Ainsi, en cas de modification immédiate du contrat de travail en défaveur du salarié fondée sur une faute grave de ce dernier, elle doit être notifiée de suite par l'employeur au salarié en énonçant de manière circonstanciée la ou les fautes graves lui reprochées et qui amènent l'employeur à procéder au changement annoncé.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, la sanction du défaut de notification d'une modification substantielle d'une clause du contrat de travail est la nullité. La nullité ne se conçoit cependant qu'en cas de continuation des relations de travail. Tel n'est pas le cas en l'espèce, puisque par courrier du 14 septembre 2018, PERSONNE1.) a informé son employeur qu'il refuse d'accepter les modifications de son contrat de travail.

La sanction d'une modification d'une clause essentielle en défaveur du salarié, non acceptée par ce dernier, est la même que celle d'un licenciement, conformément à l'article L.121-7 alinéa 3 du Code du travail.

En l'occurrence, il résulte des éléments du dossier que par courrier du 30 août 2018 l'employeur a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable, au motif qu'il « envisage de procéder à une modification substantielle » de son contrat de travail. L'entretien préalable a eu lieu le 6 septembre 2018. Suite à cet entretien et par courrier du même jour, PERSONNE1.) a été dispensé de prêter son travail et ceci « jusqu'à réception de notre décision ».

Par courrier simple du 11 septembre 2018, l'employeur informe PERSONNE1.) de ce qui suit :

« suite à l'entretien préalable de modification de fonction et de salaire du jeudi 6 septembre 2018 auquel vous avez participé et en

application de Code du travail et du contrat collectif actuellement en vigueur, nous tenons à vous informer de notre décision comme suit :

- votre fonction sera employé polyvalent au sein de notre centrale à ADRESSE3.)

- votre nouveau salaire mensuel brut pour cette fonction et de 2.158,11 euros à l'indice 814,40 correspondant au groupe A1, échelon 33 de notre convention collective.

Néanmoins, nous sommes enclins à maintenir votre salaire actuel jusqu'à la date du 14 mars 2019 à condition que vous signez votre nouvel avenant de contrat prévoyant votre modification de façon immédiate et votre salaire future comme mentionné ci-dessus à partir du 15 mars 2019.

En l'absence d'une réponse de votre part ce mercredi 12 septembre 2018 au soir, nous vous signifierons les modifications de contrat avec effet immédiat. »

Il est constant en cause que PERSONNE1.) n'a pas réagi à ce courrier.

Par courrier recommandé du 13 septembre 2018, l'employeur indique à PERSONNE1.) son mécontentement quant à la façon dont il exécute son travail, lui reprochant un manque de sérieux en général, mais notamment aussi de nature à mettre en péril l'intégrité physique de ses collègues. Il lui rappelle qu'il a fait l'objet de trois avertissements en date des 18 août 2017, 22 novembre 2017 et 30 novembre 2017, et que trois autres incidents se sont produits le 27 avril 2018, 28 juillet 2018 et 18 août 2018. Il déclare qu'« *afin de préserver la sécurité et la sérénité au sein de notre équipe de transport nous sommes amenés à modifier de façon immédiate et dès aujourd'hui les clauses suivantes de votre dernier contrat de travail :*

- votre nouvelle fonction sera employé polyvalent au sein de notre centrale à ADRESSE3.)

- votre nouveau salaire mensuel brut pour cette fonction et de 2.158,11 euros à l'indice 814,40 correspondant au groupe A1, échelon 33 de notre convention collective.

Ce courrier met fin à votre dispense de travail que nous vous avons délivré le 6 septembre 2018 et nous vous attendons donc à partir du 14 septembre 2018 à 6 heures pour reprendre votre travail. »

La Cour constate qu'aux termes du courrier du 11 septembre 2018, l'employeur a annoncé sa décision de modifier des clauses substantielles du contrat de travail de PERSONNE1.). Cependant, l'employeur précise qu'il serait encore disposé à retarder la modification substantielle relative au salaire jusqu'au 15 mars 2019 sous condition que le salarié accepte jusqu'au lendemain la modification envisagée. Il en résulte que la décision de l'employeur, certes articulée dans des termes précis dès le 11 septembre 2018 a été tenue en suspens dans l'attente d'une réaction du salarié à la

proposition lui soumise. La décision n'est partant devenue définitive qu'à partir de l'écoulement de la période laissée au salarié pour prendre position par rapport à cette proposition.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu que c'est la lettre du 13 septembre 2018 (la Cour note que le tribunal parle de la lettre du 14 septembre 2018, étant donné le salarié l'a réceptionné le 14 septembre 2018) de la société SOCIETE1.) qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

B. quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, auquel l'article L.121-7 du même code renvoie, la modification du contrat de travail avec effet immédiat doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que le moyen relatif à l'imprécision des motifs n'est pas fondé. Il soutient que l'énonciation des fautes serait d'une « *imprécision manifeste* ».

La Cour constate que le salarié ne fait aucun développement quant au « *caractère manifeste* » de l'imprécision alléguée, mais se borne à affirmer cette caractéristique.

C'est par une appréciation correcte des reproches formulés par l'employeur aux termes du courrier du 13 septembre 2018, appréciation que la Cour partage, que le tribunal du travail est venu à la conclusion que cette lettre « *énonce de façon circonstanciée une série de faits reprochés à ce dernier, documentés par des exemples concrets et datés, à savoir, en résumé, trois faits plus anciens ayant donné lieu à des avertissements écrits, suivis de deux faits nouveaux qui se seraient produits en avril et juillet 2018 et, enfin, un dernier incident du 18 août 2018 qui a consisté dans la mise en péril de l'intégrité physique de deux collègues de travail lors d'une manœuvre avec le camion. Tous les reproches ainsi formulés sont illustrés avec des exemples, précisent les noms des personnes impliquées et les dates et les circonstances ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité à justifier les mesures prises par l'employeur. L'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est donc suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime* », et qu'en

conséquence le tribunal a retenu que le moyen tiré de l'imprécision des motifs est non fondé.

C. quant à la gravité des reproches :

Le tribunal du travail est venu à la conclusion que les motifs, pris dans leur ensemble, constituent des motifs réels et graves justifiant la réaffectation de PERSONNE1.) à un poste différent de celui de chauffeur de camion avec une rémunération inférieure.

PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu la gravité des reproches énoncés par l'employeur.

Il fait d'abord valoir que l'employeur se serait référé aux termes du courrier recommandé du 13 septembre 2018 à des faits datant des 18 août 2017, 22 novembre 2017 et 30 novembre 2017 pour asseoir les motifs de la modification substantielle, que cette façon de procéder reviendrait à sanctionner triplement le salarié, les mêmes faits ayant été sanctionnés non seulement par des avertissements ainsi que par la réduction de la gratification prévue à la convention collective, mais encore par la modification substantielle de clauses essentielles du contrat de travail.

PERSONNE1.) ne tirant aucune conséquence juridique de son affirmation, le moyen est à rejeter.

A titre surabondant, il y a lieu de relever que les faits datant des 18 août 2017, 22 novembre 2017 et 30 novembre 2017 (exécutions peu consciencieuses par le salarié de ses fonctions, « *attitude négative* ») ont été sanctionnés, chacun, par un avertissement. La réduction de la gratification, certes établie sur base de la fiche de salaire de décembre 2017 par rapport aux termes de la convention collective de travail (l'article 11.11 prévoit deux conditions (1) conduite sans accident et bon entretien du véhicule ; (2) conduite régulière d'un camion dépassant un poids maximum autorisé de 3,5 tonnes et précise que « *l'employeur décide au cas par cas si les deux conditions sont remplies* »), est laissée à l'appréciation subjective de l'employeur. Il n'est dès lors pas établie que la réduction de la prime ait été motivée par l'existence des faits ayant donné lieu auxdits avertissements. En ce qui concerne la modification substantielle, celle-ci est basée sur l'appréciation de l'ensemble des incidents énoncés dans la lettre de notification de la modification, justifiée par la persistance du salarié à fauter dans l'exécution de son travail. Les avertissements ne constituent qu'un élément parmi d'autres justifiant les reproches émis par l'employeur par rapport à la qualité des prestations de travail de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) soutient ensuite que l'employeur invoquerait qu'il aurait causé des dégâts matériels à la porte d'un camion, mais que l'ancien employeur resterait en défaut de justifier le quantum des réparations ainsi engendrées, de sorte qu'en l'absence d'informations relatives au coût desdites réparations, il serait impossible d'apprécier la gravité des fautes lui reprochées.

La Cour relève à cet égard que le quantum des dégâts invoqués par l'employeur n'est pas un facteur déterminant dans l'appréciation de la gravité des fautes, des fautes suffisamment graves pour justifier une modification substantielle du contrat de travail n'ayant pu entraîner que des conséquences matérielles minimales (en ce sens Cour d'appel 28 avril 2005, n°28904 du rôle dans le cadre d'un licenciement avec préavis).

PERSONNE1.) considère finalement que l'incident du 18 août 2018 ne saurait revêtir le caractère de gravité invoqué par l'employeur, au motif que cet incident serait le résultat d'une succession d'erreurs dont certaines incomberaient à un collègue de travail, dénommé PERSONNE2.), qui n'aurait cependant pas été sanctionné par l'employeur. Il invoque que le licenciement pour faute grave prononcé à son encontre, en l'absence d'un licenciement pour faute grave prononcé à l'encontre du collègue de travail PERSONNE2.), constituerait un acte arbitraire de l'employeur et serait dès lors abusif.

Tel qu'invoqué à juste titre par l'employeur, la Cour constate que PERSONNE1.) n'a étayé par aucun élément probant du dossier son affirmation relative à l'absence de sanction prononcée par l'employeur à l'encontre du collègue de travail PERSONNE2.). En effet, l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE3.) du 6 octobre 2022 ne contient aucune information concernant l'incident du 18 août 2019 et l'auteur ne fait qu'exprimer son avis personnel concernant le fait que PERSONNE1.) se serait vu adresser des reproches injustifiés de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

Les trois critiques, analysées ci-avant, formulées par PERSONNE1.) contre du jugement entrepris et relatives à l'existence de reproches d'une gravité suffisante pour justifier une modification de clauses essentielles du contrat de travail, sont dès lors non fondées.

C'est par ailleurs à juste titre que le tribunal a rappelé qu'est considéré comme constituant un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles

et aux juridictions du travail d'apprécier la gravité des fautes commises par rapport au degré d'instruction du salarié, ses antécédents professionnels, sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.

La Cour approuve le tribunal du travail de s'être livré à une analyse détaillée des attestations testimoniales dressées par PERSONNE4.) et par PERSONNE5.) et invoquées par l'employeur pour se rapporter à l'incident du 18 août 2018, ainsi que des déclarations contenues dans l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) concernant l'absence d'amélioration du comportement de PERSONNE1.) suite aux avertissements lui adressés, pour venir à la conclusion que les motifs énoncés par l'ancien employeur aux termes de la lettre du 13 septembre 2018 portant notification de la modification du contrat de travail, pris dans leur ensemble, constituent des motifs réels et graves justifiant la réaffectation de PERSONNE1.) à un poste différent de celui de chauffeur de camion avec une rémunération inférieure. C'est partant à juste titre que le salarié a été débouté de ses demandes indemnitaires.

L'appel de PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondé.

D. quant à la demande de l'ETAT :

L'Etat demande acte qu'il accepte le jugement de première instance en ce qu'il a déclaré non fondé sa demande en remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) à hauteur de 7.047,47 euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

E. quant aux demandes accessoires :

Ayant succombé à ses prétentions en instance d'appel, la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure de 4.000 euros est à rejeter.

Au vu de l'issue de litige, la demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée et justifiée à concurrence de 1.500 euros.

L'ETAT ayant accepté le rejet de ses prétentions en première instance, il n'y a pas lieu de prononcer la distraction des frais et dépens du litige au profit de son mandataire.

La demande de l'appelant relative à voir déclarer l'arrêt commun à l'Etat est à rejeter, ce dernier étant partie à l'instance et ayant formulé des prétentions.

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 du 25 novembre 2021 ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, qu'il accepte le jugement entrepris en ce qu'il a été débouté de sa demande en remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) ;

déboute l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, de sa demande tendant à voir ordonner la distraction des frais et dépens du litige au profit de son mandataire ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.