

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°53/24 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-trois mai deux mille vingt-quatre**

**Numéro CAL-2022-00964 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg du 14 juillet 2022,

comparant par Maître Anne HERTZOG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, établie et ayant siège social à L-ADRESSE2.), 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 NILLES,

comparant par Maître Manuel LENTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**L'ÉTAT 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 NILLES,

défaillant.

-----

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

Suivant contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 14 janvier 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) en tant que cuisinier.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 10 avril 2021, l'employeur lui a notifié son licenciement avec effet immédiat, congédiement contesté par PERSONNE1.) dans son courrier du 26 avril 2021.

Considérant le licenciement intervenu comme abusif, PERSONNE1.) a, suivant requête du 14 juillet 2022, fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail d'Esch/Alzette pour l'entendre condamner, à lui payer 6.765 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 20.295 € au titre d'indemnisation de son préjudice matériel et 10.000 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral, 1.170 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés, et 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il a encore demandé au tribunal d'ordonner la remise par l'employeur de la fiche d'impôts, du solde de tout compte et de l'attestation U1, sous peine d'astreinte de 50 € par jour de retard et par document à partir du troisième jour qui suit la notification du jugement.

Il a sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Lors des plaidoiries PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et à la délivrance des documents.

La société SOCIETE1.) a, à son tour, réclamé une indemnité de procédure de 5.000 €.

Par jugement du 17 mai 2022, le tribunal du travail, a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 10 avril 2021 à l'égard de PERSONNE1.), a déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral, en remboursement des frais et honoraires d'avocat et en obtention d'une indemnité de procédure. Il a encore débouté la société SOCIETE1.) de sa demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a laissé les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

Suivant exploit d'huissier de justice du 14 juillet 2022 PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement déféré qui lui a été notifié le 4 juin 2022.

L'acte d'appel a également été signifié à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT). PERSONNE1.) demande à voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT.

Il conclut, par réformation, à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer 6.765 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 20.147,5 € au titre d'indemnisation de son préjudice matériel et moral, 4.241,39 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat, et 3.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour la première instance. Il réclame une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel, et la condamnation de l'employeur aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de l'avoué concluant.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris et au rejet de toutes les prétentions adverses et demande la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de 4.665 € qu'elle dit avoir exposés au titre de frais et honoraires d'avocat.

Interjetant appel incident, elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 5.000 € pour la première instance et de 5.000 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) à tous les frais et dépens des deux instances, y

compris les frais d'huissier engagés pour l'établissement des attestations testimoniales.

L'ETAT n'a pas constitué avocat. L'acte d'appel ayant été notifié à une personne habilitée à le recevoir ( huissier auprès du Ministère d'Etat), il y a lieu de statuer par arrêt réputé contradictoire à son encontre.

### Discussion

PERSONNE1.), soutenant que les fautes alléguées à la base du licenciement ne seraient pas localisées dans le temps, qu'elles ne préciseraient pas les postes occupés par les témoins, ne seraient pas suffisamment exhaustifs et ne préciseraient pas le mal à l'aise des collègues de travail et les répercussions de son comportement au lieu de travail, fait grief au tribunal d'avoir conclu que la lettre de motivation du congédiement est suffisamment précise. Il affirme que les témoignages versés par l'employeur ne sauraient suppléer au défaut de précision des motifs.

Le salarié, qui conteste les faits lui reprochés, soutient que le caractère réel des motifs à la base du licenciement est contredit par ses propres pièces non pris en compte par le tribunal du travail et que les attestations testimoniales vagues de l'employeur ne permettraient pas d'établir les faits lui reprochés, faute de précision sur ce que les témoins entendent dire par les termes « bizarre », « rude » et « mat momenter war et nët gudd mat em ze schaffen » en relation avec lui.

PERSONNE1.) soutient que le terme de « mal à l'aise » mentionné dans la lettre de licenciement ne correspondrait pas à celui de « peur » résultant des attestations testimoniales et que certains reproches résultant des témoignages ne seraient pas mentionnés dans la lettre de licenciement.

Il reproche au tribunal de ne pas avoir pris en compte les témoignages d'PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.) dans son appréciation du caractère réel des motifs.

Ainsi, il résulterait des attestations d'PERSONNE2.) et de PERSONNE3.) qu'il serait coopératif et sérieux avec les services sociaux et le personnel des foyers, qu'il ne consommait, vendait et cultivait pas de drogues. Il ressortirait encore des témoignages de PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.) qu'il ne serait pas impliqué dans un trafic de stupéfiants et qu'il n'aurait pas le temps de se rendre à des

festivités à Bruxelles, étant donné qu'il a consacré ses week-ends à ses enfants et à la rénovation de sa maison.

Suivant déclarations du témoin PERSONNE5.), ayant eu l'occasion de travailler avec PERSONNE1.), ce dernier serait sérieux dans son travail et cordial envers ses collègues.

PERSONNE1.), qui déclare avoir été soucieux de récupérer la garde de ses quatre enfants placés, reproche encore au tribunal du travail d'avoir retenu que les faits lui reprochés seraient suffisamment graves et sérieux pour justifier un licenciement avec effet immédiat et demande à voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 10 avril 2021, étant donné que l'employeur aurait admis que le licenciement constituerait une mesure de précaution et qu'il n'y aurait pas de répercussion sur la qualité du travail et le chiffre d'affaires.

En citant la jurisprudence de la Cour d'appel du 10 janvier 2008, n°32530 du rôle mentionné au jugement entrepris, il fait encore valoir, que les faits reprochés à PERSONNE1.), à les supposer établis, relèveraient de sa vie privée et l'employeur n'aurait établi ni l'incidence directe de ces faits sur l'exercice de ses fonctions, ni de risque grave de sécurité pour l'entreprise.

Il demande à voir écarter les faits de violences dont font état certains témoins, qui constitueraient des faits nouveaux ne pouvant pas être pris en considération pour justifier le caractère grave et sérieux du licenciement.

Il s'oppose au paiement des frais et honoraires d'avocat et aux frais du procès-verbal de constat d'huissier du 20 décembre 2021.

La société SOCIETE1.), demande à voir confirmer le jugement déféré en ce que le tribunal a retenu que la lettre de licenciement du 10 avril 2021 est suffisamment précise au regard des dispositions de l'article 124-10(3) du Code du travail. Elle soutient que le courrier de congédiement mentionnerait les dates des reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.) ainsi que les répercussions des faits sur l'entreprise. Au vu du nombre restreint du personnel de la boucherie, la mention du poste occupé serait sans pertinence.

Elle soutient que les reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.) et établis au regard des quatre attestations testimoniales versées par l'employeur consistant dans le fait pour le salarié d'avoir indiqué avec insistance à ses collègues de travail de cultiver des substances illicites, d'avoir proposé de les

vendre à ses collègues sur le lieux de travail et d'avoir inquiété ses collègues de travail en affirmant s'exposer délibérément au Covid, revêtent un caractère suffisamment réel et grave pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Elle déclare ne pas invoquer l'attitude violente et menaçante de PERSONNE1.) découverte après le licenciement, mentionnée dans certaines attestations.

La société SOCIETE1.) soutient que le comportement de PERSONNE1.), a eu un impact négatif sur le bon fonctionnement et l'atmosphère de l'entreprise. L'annonce de ce dernier de participer à des soirées illégales en période de confinement impliquait un risque de contaminer les collègues de travail et les clients et entraînait un risque de mauvaise réputation voire de fermeture de la boucherie. Au vu de l'obligation de sécurité de l'employeur sur le lieu de travail, un risque de contamination est suffisant sans devoir attendre que la situation se dégrade de manière irréversible.

Elle conclut au rejet des attestations testimoniales versées par PERSONNE1.) et concerneraient sa vie privée, qui seraient sans rapport avec les faits lui reprochés sur le lieu de travail, pour défaut de pertinence, sinon pour partialité en ce qui concerne les attestations testimoniales émanant de la mère et de la sœur de PERSONNE1.), sinon pour être en contradiction avec les affirmations de ce dernier.

Elle soutient que les analyses de laboratoire du 12 avril 2021 versées par le salarié feraient état de la présence de THC et établiraient une consommation récente de cannabis, contrairement aux affirmations de PERSONNE1.) dans son acte d'appel qu'il ne fumait pas et ne consommait pas de drogues.

Elle estime que le placement des quatre enfants de PERSONNE1.) serait en contradiction avec les affirmations de l'appelant qu'il serait un père exemplaire.

La société SOCIETE1.) soulève une contradiction entre l'affirmation de PERSONNE1.) de manquer de temps libre en raison du temps passé avec ses enfants, et les déclarations du témoin PERSONNE3.) précisant que le père voyait ses enfants un week-end sur deux et qu'il était libre le reste du temps.

Elle justifie la prise en compte du coût du procès-verbal de constat d'huissier du 20 décembre 2021 ayant recueilli les témoignages de quatre salariés de la boucherie par des

considérations de neutralité des témoins ne maîtrisant pas suffisamment la langue française.

### Appréciation de la Cour

*Quant au licenciement du 10 avril 2021*

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu, que la lettre de licenciement ne répondrait pas au critère de précision requis par l'article L.124-10 paragraphe (3) du Code du travail.

L'article L. 124-10 paragraphe (3) du Code du travail dispose que la notification de la résiliation immédiate pour motif grave 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.

L'énonciation du ou des motifs 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 également 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 encore 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 l'espèce, l'ancien employeur a décrit avec suffisamment de précision les motifs, à savoir les fait reprochés à PERSONNE1.) d'avoir proposé de vendre des drogues, notamment de l'opium et de l'héroïne, à PERSONNE8.) sur le lieu de travail, d'avoir insisté auprès de PERSONNE9.), PERSONNE10.) sur sa culture de cannabis à son domicile et de s'être vanté auprès de trois salariées de participer les week-ends à des fêtes illégales à Bruxelles au mépris des règles de sécurité et des gestes barrière en période de pandémie. Il résulte d'ailleurs des pièces et attestations versées par le salarié qu'il n'a pas pu se méprendre sur les reprochés formulés à son égard dans le courrier de congédiement.

En précisant dans la lettre de congédiement d'avoir été interpellé les 1<sup>er</sup>, 6 et 8 avril 2021 par les salariées PERSONNE9.), PERSONNE10.) et PERSONNE11.) de la tenue de propos totalement inappropriés du salarié, tenus de manière répétée au cours des trois dernières semaines et mettant mal à l'aise ses collègues de travail au vu du risque de contamination au COVID-19, l'employeur a localisé les reproches dans le temps avec une précision suffisante au regard des exigences de la loi, l'occupation précise des témoins nommément

désignés dans la boucherie étant sans incidence pour cette petite entreprise.

Le libellé de la lettre de licenciement ayant permis tant au salarié d'en apprécier la nature et la portée exacte qu'au tribunal et à la Cour d'en évaluer la gravité et de vérifier si la cause du congédiement présente un caractère réel, le moyen tiré de l'imprécision des motifs a été rejeté à bon droit par le tribunal du travail.

Le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.), en proposant à plusieurs reprises des drogues à sa collègue de travail PERSONNE9.) sur le lieu de travail, en faisant état de sa plantation de cannabis et de ses sorties à de grandes fêtes en Belgique où il allait chercher des drogues, a mis mal à l'aise et a fait peur à ses collaborateurs. En raison de l'obligation légale de l'employeur d'assurer la sécurité de ses travailleurs et de protéger leur santé physique et mentale, le licenciement avec effet immédiat a été déclaré justifié.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré le licenciement abusif, à défaut pour l'employeur de se référer à des faits suffisamment graves pour justifier un licenciement sans préavis.

C'est à bon droit que la juridiction du travail a rappelé les termes de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, permettant à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation et considérant comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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, doivent être réels et sérieux.

La faute grave s'apprécie « in concreto », en tenant compte de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui sont reprochés se sont produits.

Il n'est pas contesté par les parties que la preuve de la matérialité des faits reprochés au salarié appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

En l'espèce, eu égard au caractère limitatif de la motivation de la lettre de licenciement, c'est à bon droit que le tribunal du travail n'a pas pris

en considération les faits de violences relatés par certains témoins pour apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement.

Il en va de même pour le prétendu caractère imprécis d'une partie des déclarations du témoin PERSONNE9.) attestant que « *certaines fois il était rude quand il parlait avec nous, les femmes au travail. Il nous traitait pire comme des chiens* », ainsi qu'une partie des déclarations de PERSONNE11.) déclarant « *mat momenter war et nët gudd mat em ze schaffen* », faits qui ne sont pas énoncés dans la lettre de congédiement.

La société SOCIETE1.) ne se prévalant pas non plus de faits de violences relatés par certains témoins pour justifier le congédiement, le moyen de voir écarter ces faits n'est pas fondé.

L'attitude bizarre de PERSONNE1.) décrite par le témoin PERSONNE10.) se rapportant à ces violences, le défaut de précision de ce terme est sans incidence.

L'employeur établit le caractère réel et grave des motifs du congédiement par des attestations testimoniales des salariées PERSONNE8.), PERSONNE10.), PERSONNE11.) et PERSONNE12.).

Si la lettre de licenciement avec effet immédiat constitue le seul support valant énonciation des motifs et fixe les débats devant les juridictions, l'employeur a le droit d'apporter des précisions supplémentaires.

Ainsi, le fait que les témoins ont déclaré avoir peur de PERSONNE1.) ne constitue pas un motif nouveau, mais une aggravation de la situation de malaise des salariés énoncée dans la lettre de motivation.

Tel que relevé par la juridiction de première instance, il résulte des déclarations du témoin PERSONNE10.) que PERSONNE1.) parlait beaucoup de drogues et qu'il lui avait fait part d'une grande fête en Belgique où il allait chercher de la drogue. PERSONNE10.) déclare encore avoir peur de lui.

Suivant le témoin PERSONNE8.), PERSONNE1.) lui a proposé des drogues à plusieurs reprises au courant de l'année 2021, a affirmé avoir une plantation de cannabis à la maison, a expliqué qu'il se rendait les fins de semaine en Belgique pour y participer notamment à des fêtes de drogues et a soutenu encore avoir peur de lui.

A l'instar du tribunal, la Cour constate encore que les témoins PERSONNE13.) et PERSONNE14.) confirment qu'ils ne se sentaient

pas à l'aise en présence du requérant, respectivement qu'ils avaient peur de lui.

Les juges étant libres d'apprécier la valeur probante des attestations testimoniales produites, il y a lieu de noter que les affirmations des témoins relatives au fait que PERSONNE1.) ne consommerait, ne cultiverait et ne vendrait pas de drogues ainsi que celles relatives à ses occupations du week-end (rénovation de la maison et garde de ses quatre enfants) portent sur des faits que les témoins, qui ne cohabitent pas avec PERSONNE1.), ne sont pas en mesure d'attester. A cela s'ajoute que ces déclarations, émanant en partie de la mère et la sœur de PERSONNE1.), de sorte qu'elles ne présentent pas les garanties de crédibilité suffisantes pour emporter la conviction de la Cour.

De même le fait que le témoin PERSONNE5.), ayant travaillé avec PERSONNE1.), atteste du sérieux et de la cordialité de PERSONNE1.) au travail, n'exclut pas le comportement dénoncé dans la boucherie envers d'autres collègues de travail.

C'est encore à raison que la juridiction de première instance a écarté pour défaut de pertinence, les attestations testimoniales versées par PERSONNE1.) et relatant des faits extérieurs à la boucherie.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu sur base des attestations testimoniales versées rédigées par PERSONNE15.) et PERSONNE16.), que le requérant faisait part à ses collègues de travail de son commerce de stupéfiants et que les propos tenus par le demandeur mettaient les salariés de l'entreprise mal à l'aise et leur faisait même peur.

Il est de jurisprudence que bien que des faits de la vie privée du salarié, tels que la consommation de stupéfiants et la participation à des fêtes privées, puissent ébranler la confiance de l'employeur dans ce dernier, celui-ci ne peut toutefois les invoquer pour justifier son licenciement qu'à condition d'en établir une incidence directe sur l'exercice de ses fonctions par le salarié ou du moins des circonstances concrètes de nature à faire présumer que ce dernier constitue un grave risque de sécurité pour l'entreprise et ses salariés (en ce sens Cour d'appel, 10 janvier 2008, n° 32530 du rôle).

L'employeur est en effet tenu d'une obligation légale de sécurité à l'égard de ses salariés et doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Dans ce contexte il importe de noter que, même si PERSONNE1.) n'a pas trafiqué avec des stupéfiants sur son lieu de travail et même s'il n'avait fait que se vanter des faits liés à la consommation de

stupéfiants et à sa participation à des fêtes clandestines en période de pandémie, il est établi en cause que les salariés de l'entreprise, confrontés aux propos tenus par PERSONNE1.) au sujet de la consommation et de la vente de stupéfiants et au sujet de la participation à des fêtes illégales en période de crise, ont été mis mal à l'aise et ont eu peur.

Il s'ajoute que les déclarations du salarié faites aux collègues de travail pendant le temps de travail, même s'ils concernent la vie privée de PERSONNE1.), se rapportent à un comportement illégal prohibé par la loi, et n'ont pas seulement engendré un grand malaise au sein de la boucherie, mais constituent une cause de perturbation du fonctionnement du service sans que l'employeur soit obligé d'en rapporter la preuve positive, de sorte que l'argument de PERSONNE1.) relatif au défaut de précision sur les répercussions de son comportement sur le lieu de travail est à écarter.

PERSONNE1.) a gravement compromis le climat de travail par ses propos relatifs à ses activités illicites et par son comportement irresponsable et irrespectueux vis-à-vis de ses collègues de travail.

Cette absence d'engagement pour les intérêts du service caractérise encore un comportement déloyal à l'égard de son employeur, qui a été confronté à des problèmes de gestion du risque de contamination au sein de la boucherie avec les répercussions que le non-respect des gestes barrière peut entraîner pour l'ensemble de l'entreprise.

La Cour approuve encore le tribunal d'avoir retenu que les faits reprochés à PERSONNE1.), qui constituent objectivement un comportement perturbateur au sein de la boucherie, sont de nature à rompre les liens de confiance nécessaires à toute relation de travail et présentent un caractère de gravité suffisante pour justifier la rupture immédiate de la relation de travail.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement du 10 avril 2021 avec effet immédiat et a débouté PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

L'appel principal de PERSONNE1.) n'est donc pas fondé.

#### *Quant aux demandes accessoires*

Quant à l'appel incident de la société SOCIETE1.) tendant, par réformation, à l'obtention d'une indemnité de procédure de 5.000 € pour la première instance, la Cour estime que cette société a dû

recourir n première instance aux services rémunérés d'un avocat pour faire valoir ses droits, qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Par réformation, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure pour la première instance que la Cour évalue à 1.000 €.

La société SOCIETE1.) demande paiement de 4.665 € au titre de frais et honoraires d'avocat qu'elle a dû engager en instance d'appel. A l'appui de ses affirmations, elle verse deux demandes d'acompte sur honoraires des 2 août 2022 et 3 janvier 2023 ainsi que les copies de virements des montants réclamés de 2.925 € et de 1.740 €.

PERSONNE1.) conclut au rejet de la demande.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et honoraires d'avocat ne constituent pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. Suivant cette décision, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour a, en effet, retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La faute dans le chef de PERSONNE1.) est établie au regard des développements faits ci-avant.

La société SOCIETE1.) a dû recourir en appel aux services rémunérés d'un avocat pour faire valoir ses droits.

Il est toutefois certain que le dommage de celui qui a eu recours à un avocat ne consiste pas nécessairement dans les honoraires convenus entre la victime et son avocat, respectivement facturés par ce dernier. Il faut en effet distinguer entre, d'une part, la relation contractuelle entre l'avocat et son client, qui doit être mue par le principe de la libre fixation des honoraires, et d'autre part, la question de la réparation du dommage par le responsable qui ne peut être pénalisé par un choix de la victime qui contribuerait à augmenter son dommage (Cour d'appel, 13 octobre 2005, n° 26892 du rôle).

Il importe de relever qu'une relation causale ne peut être admise que dans la mesure où le montant des frais et honoraires mis en compte ne dépasse pas celui normalement demandé pour une affaire de même espèce, d'après les critères d'appréciation en usage et dans la limite des prestations effectivement fournies.

La circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice

Le dommage afférent doit en conséquence être évalué sur base de critères d'appréciation objectifs, tels que définis à l'article 38 de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, partant l'importance de l'affaire, le degré de difficulté, le résultat obtenu et la situation de fortune du client (G. Ravarani, La responsabilité civile des personnes privées et publiques, 3<sup>ème</sup> éd. n° 1144 et suiv.).

Au regard de ces principes, la Cour évalue le préjudice subi par l'intimée en instance d'appel à 3.000 €

Etant donné qu'il n'est pas nécessaire de recourir à un huissier de justice pour se procurer des attestations testimoniales, la demande non chiffrée de la société SOCIETE1.) à se voir rembourser les frais du constat d'huissier du 20 décembre 2020 est à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) ayant succombé à ses prétentions, est à débouter de ses demandes en remboursement des frais et honoraires d'avocat et en obtention d'une indemnité de procédure.

Eu égard à l'issue du litige PERSONNE1.) doit supporter les frais et dépens des deux instances.

Le présent arrêt est à déclarer commun à l'ETAT.

### **PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant par arrêt réputé contradictoire à l'encontre de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, et contradictoirement à l'égard des autres parties,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

par **réformation**,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance,

**confirme** le jugement entrepris pour le surplus,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 3.000 € au titre d'indemnisation des frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel,

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

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.