

Texte pseudonymisé

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

## Arrêt N°104/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-huit novembre deux mille vingt-quatre**

### **Numéro CAL-2023-00247 du rôle**

#### Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant  
Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Martine LISE  
de Luxembourg, du 9 février 2023,

comparaissant par Maître Gilles PLOTTKE, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparaissant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B220251, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne FERRY, 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 GEIGER,

comparaissant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

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

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 20 août 1998, suivi d'un contrat à durée indéterminée du 23 octobre 1998, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE2.) en qualité d'« *ouvrier de dépôt* ».

Suivant contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 1<sup>er</sup> juin 2002, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) avec reprise d'ancienneté.

Un avenant audit contrat a été conclu le 23 janvier 2003.

Suivant avenant du 8 novembre 2016, intervenu à la suite d'une décision de reclassement interne de la Commission mixte du 25 octobre 2016, PERSONNE1.) a occupé le poste « *d'opérateur au département vidange* » à raison de 20 heures par semaine.

Par courrier recommandé du 14 mai 2020, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable fixé au 19 mai 2020, auquel il ne s'est pas présenté.

Par courrier recommandé du 20 mai 2020, la société SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec immédiat de PERSONNE1.). Ledit courrier est rédigé dans les termes suivants :

*« Concerne : résiliation de votre contrat à durée indéterminée avec effet immédiat pour motifs graves »*

*Monsieur PERSONNE1.),*

*Nous vous informons aux termes des présentes de notre décision de résilier avec effet immédiat le contrat de travail à durée indéterminée vous liant à notre société, signé en date du 23 décembre 1998.*

*Les motifs de cette résiliation sont les suivants :*

*Vous aviez planifié un congé accordé par votre supérieur débutant le 16 mars 2020 jusqu'au 27 mars 2020 pour une reprise de travail le 30 mars 2020.*

*Malgré des conditions de crise annoncées, vous avez pris la décision de partir à l'étranger pendant votre congé. En date du 27 mars 2020, vous avez contacté par téléphone votre directeur Logistique, Monsieur PERSONNE2.), pour l'informer de votre situation. Vous avez averti vous trouver à cette date en Algérie et que vous n'aviez aucune possibilité de retour à votre domicile à ce moment-là. Vous avez demandé à Monsieur PERSONNE2.), si la société vous accordait du congé supplémentaire à compter du 30 mars jusqu'à une date indéterminée, le temps de trouver une solution pour rejoindre votre domicile. Monsieur PERSONNE2.) a accédé à votre demande en vous précisant de le tenir informé du déroulement de la situation.*

*En date du 30 avril 2020, soit un mois plus tard, nous sommes toujours sans nouvelles de votre part et nous continuons à vous noter en congé payé jusqu'à épuisement de votre solde de congé pour l'année 2020.*

*Nous sommes conscients des difficultés que la situation apporte en termes de contraintes, mais nous espérons une attitude respectueuse de votre part au travers d'un contact avec votre supérieur hiérarchique, en l'informant d'une date de votre retour.*

*N'ayant aucun signe de votre part, Monsieur PERSONNE2.) vous a alors envoyé un message sur votre portable le 30 avril 2020 vous stipulant de prendre contact, mais également que vous arriviez au bout de votre solde de congé de l'année 2020.*

*A ce jour, nous n'avons reçu aucune nouvelle de votre part depuis votre dernier appel le 27 mars 2020.*

*Et de surcroît, nous n'avons plus posé du congé pour votre compte puisque votre solde arrive à épuisement depuis le 8 mai 2020. Vous accusez, à ce jour un cumul de 7 jours ouvrables d'absences non autorisés et non excusés.*

*Vous n'avez pas cru utile de vous présenter, ni de communiquer via SMS, mail ou personnes interposées, d'un quelconque motif de votre absence prolongée.*

*Il va de soi que ce comportement dans votre chef est tout simplement inacceptable et que vos absences ne peuvent être tolérées que pour des motifs légalement admissibles, inexistant dans votre cas.*

*Votre comportement est d'ailleurs d'autant plus inacceptable en ce que face à votre non-respect et manque de communication envers votre responsable rompt la relation de confiance instaurée entre vous, le salarié et sa hiérarchie.*

*Nous souhaitons pour être complet ajouter ce qui suit :*

*Votre comportement tel que décrit ci-avant – fautif en soi – dénote encore dans votre chef une désinvolture inadmissible à l'égard de notre société et est à ce titre d'une gravité telle qu'il rend immédiatement impossible le maintien du contrat de travail qui nous lie.*

*La présente vaut résiliation avec effet immédiat pour motifs graves de votre contrat de travail.*

*Veillez agréer, Monsieur PERSONNE1.), l'expression de nos sentiments distingués. »*

Suivant courrier de son mandataire du 16 juin 2020, le salarié a sollicité les motifs du licenciement.

Par requêtes déposées en date des 16 juin (inscrite au rôle sous le n° E-TRAV-139/21) et 21 juin 2021 (inscrite au rôle sous le n° E-TRAV-137/21), PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.), ainsi que celle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ( ci-après l'ETAT), à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins d'y entendre condamner son ancien employeur à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, suivant le dernier état de ses conclusions les montants de :

indemnité de départ :	7.741,44 €
préjudice matériel :	15.756,02 €
préjudice moral :	3.000,00 €
prime de fidélité :	599,94 €

soit en tout 27.097,40 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans le requête, une indemnité de procédure de 1.500 €, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par courrier entré au greffe du tribunal du travail le 8 juillet 2021, l'ETAT déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet des demandes de son ancien salarié et réclama une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement contradictoire du 12 décembre 2022, le tribunal du travail, après avoir ordonné la jonction des rôles n° E-TRAV-139/21 et n° E-TRAV-137/21, a dit le licenciement du 20 mai 2020 fondé et justifié, a rejeté les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité de départ et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral de même que celles relatives à la prime de fidélité et à l'indemnité de procédure.

Le tribunal du travail a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance. L'ETAT a été mis hors cause.

Par acte d'huissier de justice du 9 février 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 16 décembre 2022.

Il conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 20 mai 2020 irrégulier et partant abusif et à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme globale de 26.268,90 €, sinon tout autre montant, même supérieur, à dire d'experts ou à adjuger ex aequo et bono par la Cour, avec les intérêts légaux à partir du 20 mai 2020, date du licenciement, sinon du 16 juin 2020, date de la lettre de contestation des motifs, sinon à partir de l'acte d'appel, jusqu'à solde.

La somme de 26.268,90 € se compose comme suit :

indemnité de départ :	6.144, 84 €
préjudice matériel :	15.756,02 €
préjudice moral :	3.000,00 €
prime de fidélité :	599,94 €
gratification( 13 <sup>ème</sup> mois) :	768,10 €

Il sollicite en outre la majoration du taux d'intérêts de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification de l'arrêt à intervenir, par application de l'article 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004, relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

Il conclut, par réformation, à se voir décharger de toutes condamnations prononcées à son égard et réclame une indemnité de procédure de 4.000 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Il demande à voir déclarer commun l'arrêt à intervenir à l'égard de l'ETAT et sollicite l'exécution provisoire dudit arrêt.

Par courrier du 20 octobre 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a informé le magistrat de mise en état qu'il a déposé son mandat.

La société SOCIETE1.) déclare se rapporter à sagesse de la Cour quant à la recevabilité de l'appel. Quant au fond, elle sollicite, principalement, la confirmation du jugement entrepris. Subsidiairement, elle conclut au rejet des demandes indemnitaires de l'appelant ainsi que de ses demandes relatives à l'indemnité de départ et à la prime de fidélité. La demande de son ancien salarié relative au paiement d'un treizième mois de salaire serait irrecevable comme étant une demande nouvelle prohibée en appel.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

#### Discussion :

##### l) Quant au licenciement

L'appelant ne réitère plus en appel le moyen tiré de l'imprécision des motifs et se limite à critiquer le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que le salarié était en absence injustifiée depuis le 11 mai 2020.

PERSONNE1.) admet que suite à son congé qui lui avait été accordé par la société SOCIETE1.), il aurait dû reprendre le travail le 30 mars 2020. Il admet également qu'il s'était rendu en Algérie pendant son congé et affirme avoir le 27 mars 2020 informé son employeur de l'impossibilité de revenir en Europe et de pouvoir reprendre son poste pour la date du 30 mars 2020. Il affirme qu'il aurait été convenu entre parties lors de l'entretien du 27 mars 2020 d'imputer ses congés restants sur la période nécessaire pour « trouver une solution de retour ». L'appelant fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir tenu compte des circonstances exceptionnelles, inhérentes à la pandémie. Il lui reproche de n'avoir tenu compte ni de la dégradation de la situation en raison de la pandémie du Covid, ni du fait qu'il s'est fait voler son téléphone portable de sorte qu'il ne lui aurait plus été possible de contacter son employeur après le 30 mars 2020. Compte tenu de ces circonstances, aucune « passivité » ne saurait lui être reproché. Le salarié soutient que face à ce « chaos total », il aurait été dans l'impossibilité matérielle de contacter son employeur. L'appelant renvoie au cas d'un autre salarié de la société SOCIETE1.) qui aurait

à l'époque été confronté à des problèmes similaires et qui aurait pu bénéficier d'un congé sans solde et estime en conséquence que son employeur n'aurait pas pu « ignorer la situation ». L'appelant se prévaut encore de l'absence de preuve d'une désorganisation dans le chef de la société SOCIETE1.), étant donné que l'employeur n'aurait jamais invoqué que l'absence de son salarié aurait perturbé la bonne organisation de l'entreprise. Il reproche en outre au tribunal du travail de ne pas avoir pris en considération dans l'appréciation de la gravité de la faute lui reprochée son ancienneté de services de 22 ans auprès de la société SOCIETE1.), période au cours de laquelle il aurait presté de loyaux services à son employeur et ne se serait jamais vu adresser le moindre avertissement.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, l'appelant conclut à voir déclarer abusif le licenciement du 20 mai 2020.

La société intimée admet avoir accordé à son salarié un congé du lundi 16 mars au vendredi 27 mars 2020 et lui avoir accordé une prolongation de son congé au-delà du 27 mars 2020. Elle insiste toutefois pour dire que lors de l'entretien du 27 mars 2020, les parties auraient convenu que PERSONNE1.) tienne informé son employeur de l'évolution de la situation et de la date probable de son retour. Contrairement à son engagement, PERSONNE1.) ne se serait plus du tout manifesté auprès de son employeur après l'entretien du 27 mars 2020. L'appelant n'aurait pas non plus réagi au message que le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.) lui aurait envoyé le 30 avril 2020. L'employeur ajoute que le 8 mai 2020 la totalité des jours de congé de PERSONNE1.) pour l'année 2020 auraient été épuisés.

L'employeur soutient qu'en raison de la crise sanitaire, et notamment au vu des mesures drastiques annoncées dès le 12 mars 2020 par la plupart des pays européens afin d'endiguer l'épidémie, PERSONNE1.) aurait, au moment de partir en Algérie, pris sciemment le risque de se voir confronter à des difficultés pour retourner en Europe. La société intimée estime toutefois que son ancien salarié ne saurait se prévaloir d'un cas de force majeure afin de justifier son absence au travail, étant donné que nonobstant le fait que le 14 mars 2020, les autorités françaises auraient annoncé la fermeture des frontières extra-européennes, la collaboration entre la France et l'Algérie aurait été optimale et des vols de rapatriement auraient été organisés dès le 17 mars 2020, avec priorité aux résidents de l'espace Schengen. Or PERSONNE1.) ne justifierait par aucune pièce probante du dossier qu'il aurait entrepris la moindre démarche nécessaire et concrète pour organiser son retour et obtenir une place sur un vol retour d'Algérie vers l'Europe. Aussi, l'affirmation de PERSONNE1.) qu'il aurait été dans l'impossibilité de pouvoir rentrer en Europe en avril 2020 serait contredite par ces éléments.

L'employeur ajoute que le comportement de son ancien salarié serait d'autant plus grave que nonobstant son engagement, il ne se serait plus manifesté pour tenir la société intimée informée de l'évolution de la situation. La société SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir du vol de son téléphone portable afin de justifier l'absence d'information de son employeur, étant donné qu'il aurait pu emprunter un téléphone sur place ou contacter son employeur par email.

La société intimée estime en outre que PERSONNE1.) ne saurait pas non plus se référer à la situation, prétendument similaire à la sienne, d'un autre salarié de la société SOCIETE1.), pour reprocher à son employeur de ne pas lui avoir accordé le bénéfice d'un congé sans solde. L'employeur affirme que contrairement à PERSONNE1.), cet autre salarié avait contacté son employeur et l'a tenu au courant de l'évolution de la situation. L'employeur fait encore valoir que l'ancienneté de PERSONNE1.) ne serait de nature ni à excuser, ni même à minimiser la gravité de son comportement.

La société intimée sollicite par conséquent la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que le comportement totalement passif de son ancien salarié, ensemble les absences injustifiées à partir du 11 mai 2020, date à laquelle il aurait dû reprendre son travail, ont justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

#### Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et le cas échéant au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

Il résulte des renseignements fournis que pendant la période du 16 au 27 mars 2020, le salarié a demandé et s'est vu accorder par l'employeur un congé qu'il a décidé de passer en Algérie. Le tribunal du travail a relevé à juste titre que « le fait pour le requérant d'être ainsi parti à l'étranger malgré la dégradation annoncée de la situation sanitaire, tout en acceptant ainsi le risque pouvant découler d'une éventuelle impossibilité de retour, constitue certes une imprudence mais n'est pas - en l'absence d'intention malveillante, qui n'a été ni prouvée, ni même invoquée - un comportement susceptible de justifier le licenciement intervenu ».

Il est également établi que le 27 mars 2020, PERSONNE1.) avait contacté son employeur afin de l'informer de l'annulation de son vol et de l'impossibilité de reprendre son travail tel que prévu pour le 30 mars 2020 et que lors de cet entretien, l'employeur a manifesté son accord de prolonger le congé de son salarié au-delà du 27 mars 2020, jusqu'à épuisement des jours de congés pour l'année 2020. Il est également acquis en cause que lors de cet entretien, il avait été convenu entre parties, que PERSONNE1.) tienne l'employeur informé de l'évolution de la situation et des démarches entreprises par le salarié.

Indépendamment de ce que PERSONNE1.) ne justifie par aucune pièce probante du dossier qu'il aurait entrepris des démarches afin d'organiser son retour d'Algérie avant l'épuisement de ses jours de congés, il est établi pour ne pas être contredit par PERSONNE1.) qu'après l'entretien du 27 mars 2020, et nonobstant son engagement, il n'a plus informé son employeur qu'il se serait trouvé bloqué à l'étranger en raison de problèmes de transport.

L'appelant ne conteste pas non plus que ces jours de congés étaient épuisés le 8 mai 2020.

PERSONNE1.) ne s'est plus présenté à son poste de travail avant la convocation à l'entretien préalable du 14 mai 2020, fixé au 19 mai 2020 auquel il ne s'est pas non plus présenté.

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constituant pour le salarié une obligation de résultat, lorsqu'il est empêché de se présenter sur son lieu de travail, il est tenu d'en informer son employeur et lui expliquer les motifs de son absence.

Le salarié qui invoque avoir été bloqué à l'étranger en raison de problèmes de transports liés à la pandémie du Covid, reste également en appel en défaut de justifier qu'il aurait entrepris des démarches afin d'organiser son retour en France.

Ce n'est que par email du 22 avril 2020 que PERSONNE1.) s'est adressé au consulat général de France à Alger afin d'obtenir des informations concernant son rapatriement. Bien que dans son courriel en réponse, le consulat ait expliqué quelles seraient les démarches à suivre, PERSONNE1.) n'établit pas qu'il se serait adressé, tel qu'indiqué dans le courriel du consulat de France, aux équipes locales d'Air France afin d'acquérir un billet ou faire une réservation pour un vol retour vers la France ( pièce n° 13 de la société intimée).

L'employeur justifie en outre au vu d'un rapport d'information du Sénat fait au nom de la commission des affaires étrangères de la défense et des forces armées sur le suivi du rapatriement des Français de passage à l'étranger pendant la crise sanitaire, que « *la forte mobilisation du ministère des affaires étrangères et particulièrement de son réseau consulaire a permis de ramener plus de 90% de Français bloqués à l'étranger , soit plus de 90% entre le 20 mars et le 30 mars 2020* » ( pièce n° 2 de la société intimée).

Tel que retenu à juste titre par le tribunal du travail, les absences du salarié sont à qualifier d'absences injustifiées.

Une absence injustifiée ne constitue cependant pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant apprécier la gravité suffisante du motif en tenant compte de toutes les circonstances entourant le congédiement ( Cour d'appel, 14 décembre 2017, n° 43853).

L'appelante invoque le vol de son téléphone portable, raison pour laquelle il se serait trouvé dans l'impossibilité d'informer son employeur de son absence au travail à partir du 30 mars 2020.

Abstraction faite que l'affirmation du salarié relative au vol de son téléphone portable n'est pas établie, et reste par conséquent à l'état de pure allégation, l'appelant ne saurait se prévaloir de ce prétendu vol afin de justifier l'absence d'information de l'employeur. En effet, tel que le fait plaider la société intimée à juste titre, PERSONNE1.) aurait pu, soit emprunter un téléphone portable, soit s'adresser à son employeur par la voie d'un email.

C'est encore à tort que PERSONNE1.) se réfère à la situation « similaire » d'un autre salarié de la société SOCIETE1.). En effet, abstraction faite que la situation de cet autre salarié n'est pas établie, l'appréciation de la gravité d'un fait reproché à un salarié est à effectuer au cas par cas. La situation d'un autre salarié, n'est dès lors d'aucune pertinence dans l'appréciation de la gravité du comportement de PERSONNE1.).

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que le salarié ne peut se prévaloir de situations indépendantes de sa volonté pour s'exonérer d'une quelconque manière de sa responsabilité dans la genèse de sa situation et des conséquences qui s'en sont suivies.

L'argument de PERSONNE1.) tendant à minimiser le trouble apporté à l'entreprise de la société intimée est également à rejeter. Le tribunal du travail a relevé à bon droit « qu'il n'appartient pas au salarié de décider si sa présence au travail est nécessaire eu égard aux répercussions hypothétiques que la crise sanitaire était susceptible d'avoir sur le fonctionnement de l'entreprise ».

A cela s'ajoute qu'une absence inexcusée de plusieurs jours d'un salarié, qu'il soit engagé à mi-temps, ou à plein temps, a apporté nécessairement une désorganisation du service.

Le reproche fait à l'employeur, respectivement au tribunal du travail de ne pas avoir tenu compte de l'ancienneté du salarié ne saurait pas non plus tenir.

L'employeur a en effet fait preuve d'indulgence, respectivement de compréhension pour la situation dans laquelle s'est trouvé son salarié, en lui accordant après l'expiration de son congé de deux semaines, le 27 mars 2020, un congé supplémentaire jusqu'au 8 mai 2020, date à laquelle ses jours de congés pour l'année 2020 étaient épuisés. Nonobstant son engagement de tenir son employeur informé de l'évolution de la situation et de sa date de retour, PERSONNE1.) ne justifie pas avoir entrepris des démarches afin d'organiser son retour et n'a plus contacté la société intimée après l'entretien du 27 mars 2020, la laissant ainsi dans l'ignorance complète quant à la date de reprise de son poste, après l'épuisement de ses congés le 8 mai 2020.

L'employeur ne pouvait toutefois pâtir d'une situation imprévisible quant à sa durée dans le temps, même si le salarié bénéficiait d'une ancienneté de service de 22 ans.

Au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce, la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que les faits reprochés à PERSONNE1.) étaient d'une gravité suffisante pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, nonobstant l'ancienneté de services du salarié.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a déclaré le licenciement de PERSONNE1.) régulier et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

II) Quant à la prime de fidélité

Se référant à l'avenant du 23 janvier 2003, aux termes duquel « *le salarié aura droit à une prime de fidélité [de] 27,27 Euros par année de service payable au moment du départ en retraite, ou au moment de la cessation des activités professionnelles par le salarié admis au bénéfice d'une rente d'invalidité permanente (...)* », le tribunal du travail a retenu qu'aucune de ces hypothèses n'étaient données en l'occurrence, de sorte qu'il a débouté PERSONNE1.) de la demande en condamnation de son ancien employeur au paiement de la prime de fidélité.

L'appelant réitère cette demande en instance d'appel.

La Cour note que dans son acte d'appel, l'appelant ne développe aucun moyen à l'appui de sa prétention tendant à voir condamner son ancien employeur au paiement de la prime de fidélité chiffrée à 599,94 €.

Le jugement entrepris est partant à confirmer par adoption de la motivation du tribunal du travail, en ce que la demande relative au paiement d'une prime de fidélité a été rejetée.

### III) Quant à la gratification

PERSONNE1.) réclame de ce chef la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 768,10 €.

C'est à juste titre que la société intimée conclut à l'irrecevabilité de cette demande comme étant une demande nouvelle en appel prohibée par l'article 592 du NCPC.

### IV) Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, le tribunal du travail est encore à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et condamné PERSONNE1.) à payer à son ancien employeur une indemnité de procédure de 500 €.

Au vu du sort réservé à son appel, l'appelant est encore à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et il est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La demande de la société intimée en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à charge de cette société les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en appel pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 1.000 €

**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,

dit irrecevable la demande de PERSONNE1.) relative à la gratification,

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 n'a pas de revendications à formuler,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne FERRY et de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocats concluants, sur leurs affirmations de droit.