Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique extraordinaire du dix-sept octobre deux mille douze

Numéro 35548 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A., demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 12 août 2009,

comparant par Maître Lionel SPET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société à responsabilité limitée B., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit THILL,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de

l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

intimé aux fins du prédit exploit THILL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée en date du 14 décembre 2006, A. a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée B. devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 24 mars 2006 et condamner à lui payer un préjudice matériel de 60.000 € et un préjudice moral de 18.000 €, une indemnité de départ de 10.000 € ainsi que 7.547,22 € et 4.624 € du chef d'indemnité compensatoire pour congés non pris pour les années 2005 et 2006. Il a de même demandé 14.831,01 € du chef d'arriérés de salaire, 3.618,40 € du chef de frais professionnels et 193.616,35 € du chef de commissions impayées et 16.000 € à titre d'indemnisation parce que son ancien employeur aurait continué de profiter de sa renommée auprès des clients. Il a finalement réclamé une indemnité de procédure de 5.500 €.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, est volontairement intervenu au litige.

La société B. a demandé reconventionnellement 2.698,60 € du chef de remboursement de dépenses effectuées à titre privé, 1.216,89 € du chef de remboursement de solde de la caisse, 28.820,61 du chef de remboursement de commissions trop perçues, 7.000 € du chef de procédure abusive et vexatoire et finalement une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 18 juin 2009, le tribunal a déclaré abusif le licenciement, non fondée la demande en réparation du préjudice matériel et fondée la demande en réparation du préjudice moral pour un montant de 2.500 €.

Les demandes accessoires ont été rejetées à l'exception de celle tendant au paiement de commissions de vente à propos de laquelle le tribunal a ordonné une expertise.

Les demandes reconventionnelles ont été rejetées à l'exception de celle tendant au remboursement de commissions trop perçues, le tribunal ayant chargé le même expert aux fins de déterminer s'il existait le cas échéant un trop payé.

La demande de l'Etat en remboursement des indemnités de chômage a été déclarée non fondée et les demandes en paiement d'indemnités de procédure ont été réservées.

Contre ce jugement lui notifié le 14 juillet 2009, A. a régulièrement interjeté appel par exploit du 12 août 2009 demandant, par réformation, à la Cour, de lui allouer les sommes réclamées à titre de réparation des préjudices matériel et moral subis ainsi que les montants réclamés du chef de perte de commissions, frais professionnels, arriérés de salaire et indemnités compensatoires pour congés non pris et il a réclamé une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel.

La société B. a interjeté appel incident. Elle demande, par réformation, à la Cour, de déclarer précis, réels et sérieux les motifs du licenciement et partant régulier le licenciement, formulant à toutes fins utiles une offre de preuve par témoins. Elle demande encore la réformation du jugement en ce qu'elle a été déboutée de ses demandes reconventionnelles et réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Le licenciement

Engagé par la société B. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 novembre 1995 en qualité de chargé de missions, A. a été licencié par lettre recommandée du 24 mars 2006 avec un préavis de 6 mois prenant cours le 1ier avril 2006 et expirant le 30 septembre 2006.

Dans son courrier du 26 avril 2006, la société B. a exposé les motifs du licenciement.

La Cour renvoie pour le détail des motifs à la lettre de motivation entièrement transcrite dans le jugement du 18 juin 2009.

C'est par une analyse exhaustive et correcte de la lettre de motivation et pour de justes motifs et qui répondent entièrement aux arguments avancés par la société B. en instance d'appel que le tribunal du travail a jugé que les motifs invoqués ne remplissaient pas les conditions de précision exigées par l'article L.124-5. (2) du code du travail.

Ainsi notamment le premier point de la lettre de motivation devant illustrer les carences de A. dans ses fonctions de responsable commercial est rédigé de façon tellement confuse et incompréhensible qu'il est impossible pour la Cour d'en saisir la portée, l'employeur faisant des allusions à des produits « *Groupama* » et « *Sunshine »* ou des « *progiciel Master A* » et « *progiciel Front Office* » sans expliquer de quoi il s'agit, se contentant d'affirmer qu'il s'agirait de produits « *à la pointe* » qu'il aurait été important de commercialiser mais que « *ce travail était sûrement trop pénible, vous ne l'avez pas fait. Votre connaissance du métier est devenue insuffisante* »». L'employeur manifeste encore son mécontentement par rapport au nombre des appels téléphoniques tendant à contacter des clients potentiels, nombre qu'il a jugé trop bas sans préciser si un nombre minimum d'appels avait été imposé au salarié ni combien

d'appels celui-ci aurait effectués en fin de compte. L'employeur d'ajouter qu'il ne supportait plus l'attitude de A. du « *je veux tout faire tout seul* ».

Il en est de même des reproches formulés sous le deuxième point intitulé « *perte de confiance à votre égard* » l'employeur invoquant sans autres précisions par rapport à la date, l'envergure et la fréquence l'humeur fluctuante, l'usage surprenant de la carte de société, les plaisirs nocturnes, les retraits en liquides anormaux associés à une comptabilisation fantaisiste ainsi que son laxisme à l'égard de E. consistant en des paiements pour des montants de plusieurs milliers d'euros de frais ne relevant pas de l'entreprise.

Sous le dernier point intitulé « *Insubordination* » il lui reproche d'avoir refusé une réorganisation de la dernière chance de la société consistant dans la reprise par L., qui est son oncle, de la direction opérationnelle de B., sans cependant préciser en quoi aurait consisté concrètement son « *insubordination* ».

C'est d'ailleurs encore à juste titre que le tribunal du travail a constaté que les faits invoqués à la base du licenciement en 2006 remontaient pour partie aux années 2002, 2003, 2004 et 2005 et que quand bien même l'employeur n'était pas forclos à soulever des griefs anciens à la base d'un licenciement avec préavis ces motifs perdraient de leur caractère sérieux du fait que l'employeur, tout en les qualifiant d'insuffisances professionnelles graves, les aurait endurées durant des années sans les sanctionner plus tôt.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a rejeté l'offre de preuve par témoins formulée par B., l'imprécision de la lettre de motivation ne pouvant être réparée par des précisions fournies ultérieurement.

Pour les mêmes raisons il y a lieu à rejet de l'offre de preuve formulée en instance d'appel par B., cette offre de preuve n'étant d'ailleurs qu'une transcription fidèle de la lettre de motivation sans apporter aucune précision complémentaire.

Contrairement à ce que le soutient B., la précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris amplement position par rapport aux différents griefs qui lui étaient reprochés, mais il faut encore que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux-aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement. Or, ainsi que la Cour l'a constaté, certains passages de la lettre de motivation sont tellement confus et imprécis qu'il lui est impossible d'en saisir la portée.

Il convient partant de confirmer les premiers juges en ce que le licenciement a été déclaré abusif pour défaut de précision des motifs.

L'indemnisation

Le préjudice matériel

A. a été licencié par lettre recommandée du 24 mars 2006 avec un préavis de 6 mois prenant cours le 1ier avril 2006 et expirant le 30 septembre 2006, l'employeur le dispensant de toute prestation de travail durant le préavis. Il a demandé 37.614,53 € du chef de préjudice matériel subi durant 12 mois, période durant laquelle son préjudice devait, selon lui, être mis en relation causale avec le licenciement.

Les premiers juges l'ont débouté de sa demande en constatant qu'il n'avait fait aucun effort pour trouver un nouvel emploi jusqu'au mois de janvier 2007.

En cas de licenciement avec préavis, le délai de préavis pendant lequel le salarié est supposé prester un travail pour compte de l'employeur - le contrat de travail ne prenant fin qu'à la date de l'expiration du préavis - ne peut être compris dans la période de référence, peu importe que le salarié bénéficie d'une dispense de travail.

Conformément à l'article L.124-9. (1) alinéa 2 du code du travail, la dispense de travail ne doit en effet entraîner pour le salarié, jusqu'à l'expiration du délai du préavis, aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Le salarié continuant de toucher son salaire ne subit ainsi aucun préjudice, tandis que la période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail, en l'espèce le 30 septembre 2006.

D'un autre côté, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

Compte tenu de l'âge de A., 37 ans, au moment du licenciement, de sa qualification professionnelle qui se dégage de son curriculum vitae publié *au Luxemburger Wort* dans la rubrique des demandes d'emploi et des débouchés sur le marché de l'emploi dans le domaine du *marketing,* la Cour juge adéquate de fixer à deux mois à partir de l'expiration de son préavis la période qui aurait raisonnablement dû lui suffire pour trouver un emploi équivalent dans la mesure notamment où il a été dispensé de travail durant la période de préavis de 6 mois et qu'il aurait pu débuter ses recherches dès le 1ier avril 2006.

A. soutient avoir touché au moment de son départ un salaire mensuel de 5.000 € ce que l'employeur conteste.

La Cour renvoie aux développements qu'elle fera à propos de la demande en paiement d'arriérés de salaire pour retenir que A. n'a pas prouvé que son salaire mensuel brut était au moment du licenciement de 5.000 € et retient partant dans un premier temps un salaire mensuel brut de base de 3.352,11 € pour déterminer le préjudice matériel subi, salaire renseigné par les fiches de salaire des mois de janvier à août 2006.

A. réclame encore à titre de réparation de préjudice matériel 61.373 € du chef de perte de commissions.

Bien que le contrat de travail ne stipule pas le paiement de commissions, les parties s'accordent pour dire qu'à partir d'un certain moment des commissions ont été payées à A..

Les fiches de salaire versées à la Cour qui sont relatives aux années 2000 à 2005 renseignent d'ailleurs invariablement le paiement d'une commission mensuelle à montant fixe d'abord de 118.000 Flux ensuite de 2.925,14 €. Il s'agissait d'une avance sur commission, le montant final étant déterminé par la suite sur base des nouveaux contrats réalisés par A..

Il s'ensuit que la commission constituait depuis 2000 une composante constante de sa rémunération mensuelle de sorte que sa perte constitue un dommage certain et que conformément au principe que le dédommagement doit être aussi complet que possible la demande de A. à ce qu'il soit tenu compte de cette rémunération accessoire dans la détermination de son préjudice matériel est fondée en principe.

En l'état actuel d'avancement de la procédure la Cour ne peut cependant pas se prononcer sur le montant à allouer de ce chef dans la mesure où les parties sont en désaccord sur le mode de calcul des commissions et que le tribunal du travail a ordonné une expertise aux fins de calculer le montant exact des commissions redues par la société B. pour la période de 2000 à 2006 ainsi de déterminer le montant devant encore revenir de ce chef à A. respectivement de déterminer s'il existe le cas échéant un solde en faveur de la société B..

Comme le dommage subi par A. du chef de perte de commissions ne saurait être évalué sur base d'une simple avance mensuelle mais dépend du montant auquel il aurait effectivement pu prétendre sur base des marchés réalises mais que ce volet est toujours pendant en première instance, la Cour doit surseoir à statuer sur la fixation du préjudice subi de ce chef.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour ne tiendra donc actuellement compte que du seul salaire mensuel de base pour déterminer le préjudice matériel.

Pendant la période de référence de deux mois retenue par la Cour A. aurait touché auprès de son ancien employeur un salaire de base de 6.704,22 € (2 x 3.352,11). Pendant cette même période il a bénéficié d'indemnités de chômage jusqu'à concurrence de 5.606,67 € (2.757,38 + 2.849,29) de sorte que son préjudice matériel s'élève à 1.097,55 € (6.704,22 – 5.606,67).

Le préjudice moral

A. réclame un préjudice moral de 18.000 €.

C'est par une appréciation correcte des éléments de la cause que les premiers juges ont fixé à 2.500 € le préjudice moral subi par A. du fait du licenciement.

Le dédommagement pour licenciement abusif s'élève partant au total à 3.597,55 € (1.097,55 + 2.500)

Les arriérés de salaire

Soutenant qu'à partir du mois de janvier 2006 et jusqu'à la fin de son préavis au mois de septembre 2006, il aurait dû percevoir un salaire mensuel de 5.000 € mais que la société B. ne lui aurait versé que la somme de 30.168,99 € A. prétend encore à des arriérés de salaire de 14.831,01 €.

C'est par une appréciation correcte des pièces du dossier que les premiers juges ont retenu que A. n'avait pas rapporté la preuve que son employeur s'était définitivement engagé à lui payer à partir de janvier 2006 un salaire mensuel de 5.000 €.

Il est vrai qu'il existe un courrier électronique du 31 mars 2006 émanant du gérant L. dans lequel celui-ci dit ce qui suit : « ….*J'ai fait faire la modification de porter à 5.000 €. L'ajustement rétroactif doit arriver quasiment aujourd'hui car ils avaient déjà fait les payes*. » Ce courrier a été rédigé en réponse à un courrier de A. du 27 mars 2006 qui est de la teneur suivante : « *Faisant suite à notre rencontre de vendredi dernier, je reviens vers vous concernant l'aspect salaire de janvier à mars. Comme vous avez pu le voir je l'avais diminué en fonction de ce que je vous avais proposé comme possibilité en janvier. Pouvez-vous me dire quand vous ferez les modifications évoquées, car ayant reçu la lettre de licenciement je dois le notifier rapidement à l'ADEM et leur communiquer un certain nombre d'éléments dont les fiches de salaires. Présenter le dossier avec les régul de derniers moments peut paraître curieux.»*

Il se dégage ensuite d'une lettre que B. a envoyée en date du 18 avril 2006 à A. que celui-ci ne s'est pas présenté à la réunion de négociation du 6 avril 2006, L. lui reprochant à cet égard à nouveau son comportement instable de « *semblant d'acceptation puis refus »*

Le 27 juin 2006 A. revient à charge par un nouveau courrier électronique dans lequel il dit : « *Suite à notre échange, un dialogue est encore possible et peut être souhaitable, il a été rompu peut être sur des incompréhensions réciproques ... : « La proposition que je vous propose : (les chiffres ci-après sont exprimés en net)*
Salaire 4.900 net comme avant de Janvier à Septembre + 2 mois légaux + vac 2006… Si je me souviens bien vous me proposiez 5.000 en brut soit environ 4.350 en net. Nous en revenons à votre proposition initiale…) »

Ainsi que la société B. l'a relevé à juste titre, tous ces courriers sont postérieurs au licenciement et il en découle que cet ajustement, par ailleurs avec effet rétroactif, du salaire mensuel, faisait partie intégrante d'un arrangement amiable proposé par B. à A. aux fins d'éviter une procédure judiciaire.

Dans la mesure où les pourparlers ont échoué, la proposition de porter le salaire mensuel à 5.000 € brut par mois ne saurait donc lier l'employeur.

La preuve de l'accord de l'employeur ne résulte pas non plus des données nominatives fournies par la fiduciaire S. sur lesquelles apparaît un brut mensuel de 5.000 € dans la mesure où la même fiduciaire a procédé ultérieurement à un redressement des fiches de salaire, ainsi si la fiche du mois d'avril renseignait au départ un cumul de salaire brut de 18.352,44 et contenait l'annotation *« tient compte de la revalorisation des salaires de janvier, février et mars* » la fiduciaire a par la suite émis une nouvelle fiche de salaire renseignant un cumul de 13.408,44 € qui contient l'annotation manuscrite : « *version corrigée puisque pas de revalorisation »*

L'argument de A. que d'autres salariés moins importants dans la hiérarchie auraient bénéficié de salaires plus élevés est encore dépourvu de pertinence.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement en ce que la demande en paiement d'arriérés de salaire a été rejetée.

Le remboursement de frais

A. prétend au remboursement de 3.618,40 € à titre de frais professionnels, demande qui a été rejetée en première instance faute de pièces et de ventilation.

Face au relevé détaillé versé à la Cour dont il découle qu'il s'agit d'indemnités kilométriques pour des déplacements professionnels, d'indemnités de péage d'autoroute et de frais de téléphone exposés tant au Luxembourg qu'en France, il y a lieu de faire droit, par réformation, à cette demande.

S'il est bien vrai que A. ne dispose plus de l'ensemble des pièces justificatives, il a néanmoins versé un certain nombre de factures LUXGSM, Sanef et Orange et son affirmation que le restant des pièces serait entre les mains de la société B. n'a pas autrement été contredite.

L'indemnité compensatoire pour congés non pris

A. réclame une indemnité compensatoire de 7.547,22 € correspondant à 26 jours de congé non pris au courant de l'année 2005.

La société B. produit en instance d'appel des demandes de congé sollicités par A. au courant de l'année 2005 et accordés par l'employeur ainsi que cela résulte des signatures apposés sur les demandes en question.

Il en découle qu'il a bénéficié de 2 jours de congé du 13 au 18 juillet 2005, de 11 jours du 28 juillet au 16 août 2005, 6 jours du 26 octobre 2005 au 7 novembre 2005 et 9 jours du 22 décembre 2005 jusqu'au 9 janvier 2006, partant au total 28 jours, la dernière demande laissant ainsi même apparaître 2 jours de congé pris en trop en 2005.

Face à ces pièces qui n'ont pas fait l'objet d'objections, il y a lieu à confirmation, bien que pour d'autres motifs, du jugement entrepris en ce que la demande d'une indemnité compensatoire pour congés non pris en 2005 a été rejetée.

Bien que A. n'ait pas expressément entrepris la décision des premiers juges en ce qui concerne le rejet de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris en 2006, il réclame dans ses conclusions du 11 octobre 2010 et 6 juillet 2011 « *une indemnité pour congés non pris au titre de l'année 2005 et 2006 ».*

Dans la mesure où il n'a développé aucun moyen pour contredire les premiers juges pour autant que l'année 2006 est concernée, la Cour ne peut que confirmer ceux-ci en ce qu'ils ont constaté au vu des pièces du dossier qu'un montant de 2.312,01 net € correspondant à 150 heures lui a été payé de ce chef.

En ce qui concerne le mérite de l'appel de A., il y a partant lieu, par réformation, de condamner la société B. à lui payer le montant de 7.215,95 € (3.597,55 € + 3.618,40)

<u>La demande reconventionnelle</u>

La société B. a interjeté appel incident en ce qu'elle été déboutée de sa demande reconventionnelle en remboursement de 2.698,60 € correspondant selon elle à des frais extraprofessionnels.

Elle verse à l'appui de sa demande des extraits des opérations de la MASTERCARD de la société ainsi que le relevé des opérations dont elle conteste qu'il s'agit de dépenses professionnelles. Il s'agit en majorité de dépenses faites dans des restaurants, bars et cabarets à Paris.

A. résiste à la demande en soutenant qu'il s'agirait bien de dépenses professionnelles alors qu'il aurait visité ces établissements en compagnie de clients et de prospects.

Il verse pour sa part des extraits de sa propre MASTERCARD sur laquelle apparaissent des dépenses faites dans les mêmes établissements pour démontrer ainsi que s'il les visitait à titre privé, il aurait payé les consommations par sa propre carte de crédit.

Contrairement aux premiers juges la Cour considère qu'il appartient au salarié autorisé à utiliser la carte de crédit de la société de prouver, en cas de contestations, que les dépenses qu'il a faites par le biais de cette carte sont bien des dépenses professionnelles.

Celui-ci étant resté en défaut de justifier ces dépenses, il y a lieu, par réformation, de faire droit à la demande reconventionnelle et de condamner A. au remboursement du montant de 2.698,60 €.

La société B. réclame de même reconventionnellement 1.216,89 € à titre de remboursement du solde de la caisse en faisant valoir qu'en date du 22 juillet 2005, le relevé de la caisse aurait eu un solde créditeur de 1.221,15 € mais qu'en date du 10 mai 2006 il n'y aurait plus eu que 4,26 € dedans ajoutant que la caisse se serait trouvée dans l'ancien bureau de A..

La Cour constate que la société B. produit d'une part un procès-verbal de constat d'huissier du 10 mai 2006 selon lequel seule une somme de 4,26 € aurait été retrouvée en liquide dans la caisse mais d'autre part le bilan de l'exercice 2006 selon lequel il y aurait eu 1.221,15 € dans la caisse en date du 30 juin 2006.

Il résulte d'autre part des pièces que A. a remis les clés de son bureau en date du 3 mars 2006 entre les mains de L..

La caisse n'ayant été ouverte que le 10 mai 2006, il n'existe aucune preuve que ce soit A. qui se serait emparé de son contenu, celui-ci remarquant à juste titre qu'il ne s'agissait non pas d'un coffre-fort mais d'une petite caisse dont la serrure pouvait aisément être brisée.

Au vu de ces éléments, il y a lieu à confirmation des premiers juges en ce qu'ils ont rejeté ce volet de la demande reconventionnelle de la société B..

Le recours de l'Etat

L'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande le remboursement de 22.385,47 € du chef d'indemnités de chômage payées à A..

Aux termes de l'article L.521-4. (5) du code du travail : « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires , traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.* »

Au vu de la décision à intervenir par rapport à l'indemnisation de A., la demande de l'Etat est dès lors, par réformation, à déclarer fondée jusqu'à concurrence du montant de 5.606,67 € correspondant aux indemnités de chômage versées durant la période de référence de 2 mois retenue par la Cour.

Les indemnités de procédure

Aucune des parties n'ayant justifié de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, les demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident ;

les déclare partiellement fondés ;

réformant :

condamne la société à responsabilité limitée B. à payer à A. la somme de 7.215,95 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, 14 décembre 2006, jusqu'à solde ;

sursoit à statuer sur le préjudice subi du chef de perte de commissions dans l'attente du résultat de la mesure d'instruction ordonnée par le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 18 juin 2009 ;

condamne A. à payer à la société à responsabilité limitée B. la somme de 2.698,60 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, 5 mars 2009, jusqu'à solde ;

condamne la société à responsabilité limitée B. à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 5.606,67 €, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, 5 mars 2009, jusqu'à solde ;

pour le surplus :

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 18 juin 2009 ;

rejette les demandes en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

fait masse des frais et dépens et les impose pour moitié à chacune des parties avec distraction au profit de Maître Lionel SPET, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.