

Arrêt N° 36/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un mars deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00425 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN
d'Esch-sur-Alzette du 9 mars 2018,

comparant par Maître Hanan GANA, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à
L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite
sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie
et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux
fins de la présente instance par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à
Luxembourg.

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit GLODEN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 janvier 2019.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 25 juillet 2014, A demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1, ainsi que de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins d'y voir condamner son ancien employeur à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis :	3.842,06 €
- Préjudice matériel :	10.000,00 €
- Préjudice moral :	5.000,00 €
- Arriérés de salaire (maladie):	233,19 €
- Heures supplémentaires :	6.217,80 €
- Congés non pris :	1.293,42 €

soit le montant total 26.586,47 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante sollicite encore une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'audience publique du 18 décembre 2017, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, A déclara renoncer à sa demande relative au congé non pris.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, déclara pour sa part exercer un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail et sollicita la condamnation de la partie mal-fondée à lui rembourser la somme de 20.042,62 € du chef des indemnités de chômage versées à la requérante suite à son licenciement.

A exposa que suivant contrat de travail du 2 mai 2012, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'aide magasin.

Elle expliqua que par courrier du 7 juillet 2014, son employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Madame,

Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail conclu en date du 02 mai 2012 avec notre entreprise pour faute grave.

Le motif du licenciement est le suivant :

En date du 1er juillet 2014, j'ai dû constater que vers 16h18 vous avez pris un Camembert Reverend que vous avez fait semblant d'encoder en caisse, mais que vous n'avez pas fait. Après, vous vous avez beurré avec le camembert une demi-baguette pour la manger sur place. Ceci est donc considéré comme vol.

Nous effectuerons donc votre sortie au Centre Commun de la Sécurité sociale en date du 7 juillet 2014.

Veillez agréer, Mademoiselle, l'expression de nos sentiments distingués ».

Elle soutint d'abord avoir été licenciée en période de protection contre le licenciement, partant en violation de l'article L.121-6 du code du travail.

A titre subsidiaire et pour l'hypothèse où son licenciement ne devait pas être déclaré abusif de ce chef, elle considéra qu'il est affecté d'une irrégularité formelle, l'employeur n'ayant pas procédé à l'entretien préalable obligatoire.

Elle contesta finalement la gravité de la faute invoquée à la base de son licenciement avec effet immédiat.

A reprocha par ailleurs à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé l'intégralité de ses heures de maladie. Ainsi, elle expliqua avoir été malade pendant 48 heures au courant du mois d'octobre 2013 et de 64 heures pendant le mois de juin 2014. L'employeur ne lui ayant payé que 35 heures, respectivement 56 heures, elle

réclama le paiement de $(13 + 8 =) 21$ heures de maladie impayées, soit la somme de $(21 \times 11,1042 =) 233,19$ €.

La requérante fit finalement valoir que depuis le début de son engagement, elle a presté « *une heure supplémentaire par jour à l'exception des dimanches* ». Elle réclama de ce chef le paiement de 137 heures supplémentaires pour l'année 2012, de 213 heures supplémentaires pour l'année 2013 et de 95 heures supplémentaires pour la période de janvier à juin 2014, soit la somme totale de 6.217,80 €. Afin d'établir la réalité desdites heures, elle sollicita la communication de l'ensemble des plans de travail établis par l'employeur.

La société à responsabilité limitée S1 s'opposa à la demande.

Elle contesta l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du code du travail.

Elle estima encore que le congédiement était basé sur des motifs réels et sérieux, la salariée s'étant rendue coupable d'un vol domestique en date du 1^{er} juillet 2014 et qu'elle a été retenue dans les liens de cette prévention suivant arrêt de la Cour d'appel du 21 mars 2016.

Considérant le licenciement comme étant justifié, la société défenderesse conclut dès lors au rejet pur et simple des demandes indemnitaires découlant du caractère prétendument abusif du licenciement. A titre subsidiaire, elle en contesta les montants en reprochant à la requérante de ne pas avoir activement recherché un nouvel emploi.

La société à responsabilité limitée S1 contesta encore toute irrégularité formelle, alors qu'elle était d'avis qu'elle n'était pas tenue de procéder à un entretien préalable.

Elle s'opposa par ailleurs à toute indemnisation supplémentaire des incapacités de travail, les périodes de maladie invoquées par la requérante comportant des jours pendant lesquels elle n'était pas censée travailler.

La société défenderesse contesta finalement toute prestation d'heures supplémentaires. Elle reprocha à la requérante de ne pas avoir détaillé sa demande et elle s'opposa à la communication des plans de travail, ces derniers n'étant pas de nature à prouver la prestation effective des heures supplémentaires non autrement détaillées dans la requête.

Par un jugement du 22 janvier 2018, le tribunal du travail a :

- donné acte à A de la renonciation à sa demande relative au congé ;
- dit le licenciement du 7 juillet 2014 fondé et justifié ;

- dit les demandes d'A relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts non fondées ;
- dit sa demande relative à l'irrégularité formelle non fondée ;
- dit ses demandes relatives aux arriérés de salaire et aux heures supplémentaires non fondées ;
- dit sa demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondée,
- donné acte à la société à responsabilité limitée S1 de sa demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- l'a dit fondée à concurrence du montant de 700 € ;
- partant, condamné A à payer à la société à responsabilité limitée S1 une indemnité de procédure de 700 € ;
- donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG de sa demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;
- dit cette demande fondée à l'encontre d'A ;
- partant, condamné A à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG la somme de 20.042,62 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 18 décembre 2017, jusqu'à solde ;
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a tout d'abord, concernant l'article L.121-6 du code du travail dit que :

« Dans la mesure toutefois où cette affirmation n'est pas de nature à confirmer qu'elle a informé son employeur dès le premier jour de l'existence effective d'une incapacité de travail, cette demande est à rejeter pour défaut de pertinence (en ce sens : Cour d'appel, 8 novembre 2012, n°37336 du rôle).

La requérante n'ayant par ailleurs ni établi, ni même affirmé que son certificat médical ait été soumis à l'employeur dès avant la notification du licenciement, A n'a pas respecté les conditions afin de bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 paragraphe (3) du Code du travail. »

Le tribunal a ensuite constaté que la lettre de licenciement était suffisamment précise, que *« la preuve des éléments tant matériel que moral du vol domestique résulte à suffisance d'un arrêt de la Cour d'appel n°182/16 du 21 mars 2016 ayant retenu la salariée dans les liens de l'infraction lui reprochée.*

En vertu de l'article L.124-10 paragraphe (2) du Code du travail, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le tribunal considère que le vol domestique commis dans les circonstances résultant de l'arrêt de la Cour d'appel constitue à l'évidence une faute grave

causant de manière immédiate et irrémédiable la rupture de la relation de confiance qui doit nécessairement exister entre l'employeur et son salarié. Ni la faible valeur de l'objet soustrait, ni l'ancienneté au demeurant limitée de la salariée ne sont de nature de tempérer la gravité du fait commis, l'employeur étant en droit d'avoir à son service un personnel dont l'honnêteté ne peut être mise en doute.

Le licenciement du 7 juillet 2014 est dès lors à déclarer fondé et justifié.

Il s'ensuit que les revendications indemnitaires formulées par la requérante sur base des articles L.124-6 et L.124-12 paragraphe (1) du Code du travail sont à rejeter, lesdites demandes ne pouvant prospérer qu'en cas de licenciement abusif. »

Il a finalement rejeté la demande de la salariée basée sur l'irrégularité formelle du licenciement (art. L.124-12, § 3 du code du travail) dès lors qu'elle n'a pas établi les conditions de nature à justifier sa demande.

Quant à l'indemnisation des périodes de maladie, le tribunal du travail a retenu pour rejeter la demande que *« si les périodes d'incapacité de travail résultent à suffisance des certificats de maladie produits en cause, il ne résulte en revanche d'aucun élément du dossier que la salariée était censée travailler pendant l'intégralité desdites périodes.*

Il résulte au contraire du plan de travail du mois de juillet 2014 que l'employeur n'avait pas l'habitude de faire travailler son personnel pendant six jours d'affilé tel que semble vouloir l'admettre la salariée en réclamant le paiement de l'indemnité pécuniaire pour les périodes continues du 8 au 13 octobre 2013 et du 24 au 29 juin 2014. »

Concernant les heures supplémentaires, le tribunal a décidé qu'*« à défaut de toute offre de preuve tendant à établir la prestation effective des heures supplémentaires, la demande est à rejeter. »*

Au vu d'un licenciement régulier, il a déclaré la demande de l'ÉTAT dirigée contre la salariée fondée pour un montant de 20.042,62 euros.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 9 mars 2018.

Elle demande, par réformation, de dire que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 7 juillet 2014 est abusif, partant de condamner l'employeur à lui payer la somme de 3.842,06 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 10.000 euros au titre du préjudice matériel, et la somme de 5.000 euros au titre de préjudice moral, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du

licenciement, sinon à compter de la demande en justice du 25 juillet 2014 jusqu'à solde.

L'appelante demande encore de condamner l'employeur à lui payer la somme de 6.217,80 euros au titre des heures supplémentaires prestées entre l'embauche et le licenciement, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter de la demande en justice du 25 juillet 2014 jusqu'à solde, et finalement, de condamner l'employeur à lui communiquer les plans de travail la concernant depuis son embauche jusqu'à son licenciement, de condamner en outre l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel, et de 1.500 euros pour la première instance, au titre de l'article 240 du NCPC.

Elle soutient que le licenciement avec effet immédiat, en présence de ses explications et face aux circonstances du « vol », constituerait une mesure disproportionnée, qu'il s'agirait d'une faute unique et isolée ne justifiant pas un licenciement sans préavis.

Concernant les heures supplémentaires réclamées, elle prétend avoir, depuis son engagement, presté chaque jour une heure supplémentaire à l'exception des dimanches (3 x par mois), soit 137 heures pour l'année 2012, 213 heures pour 2013 et 95 heures pour 2014, soit 6.217,80 euros.

Elle sollicite la communication par l'employeur de tous ses plans de travail.

L'intimée demande, à titre principal, de dire qu'A n'était pas protégée conformément aux dispositions de l'article L.121-6 du code du travail à la date de la lettre de licenciement du 7 juillet 2014, de dire que les motifs invoqués dans la lettre du 7 juillet 2014 sont suffisamment réels et graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'A, partant de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a déclaré le licenciement du 7 juillet 2014 régulier et justifié, partant de débouter la partie appelante de ses revendications en ce qui concerne l'indemnisation d'un éventuel préjudice matériel et moral.

A titre subsidiaire, elle demande de retenir qu'il y a lieu de déduire les indemnités de chômage perçues par A de l'indemnité compensatoire de préavis, de dire que la partie appelante n'établit pas avoir subi de préjudice matériel et moral en relation causale avec le licenciement du 7 juillet 2014, partant de la débouter de ces demandes.

A titre plus subsidiaire, de réduire les montants demandés au titre du préjudice matériel et moral à de plus justes proportions, en tout état de cause, de dire que la demande relative à l'irrégularité formelle est non fondée, partant de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a débouté la partie appelante de cette demande, de dire que les demandes de la partie appelante relatives aux arriérés de salaire et aux heures supplémentaires sont non fondées, partant de confirmer le

jugement de première instance en ce qu'il a débouté la partie appelante de ces demandes.

L'intimée expose que la réalité du vol serait établie et qu'au vu de la jurisprudence, ce vol constituerait une faute grave.

Elle conteste les demandes indemnitaires dans leur principe et leurs montants.

Elle conteste encore les heures supplémentaires revendiquées par la salariée et s'oppose à la demande en communication des plannings de travail.

L'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, réclame le remboursement de la part de la salariée du montant de 20.042,62 euros sur base de l'article L.521-4 du code du travail avec les intérêts tels que de droit pour la période de juillet 2014 à mai 2015.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

La relation des faits et circonstances de la présente affaire résulte à suffisance de l'exposé qui vient d'en être fait ainsi que du jugement entrepris auquel la Cour renvoie.

L'appel d'A est limité à la question de la gravité du vol commis par elle, ainsi qu'au problème des heures supplémentaires qu'elle prétend avoir prestées pour son employeur.

- **quant à la gravité du vol commis par A le 1^{er} juillet 2014 :**

Il est acquis en cause, comme résultant de l'arrêt de la Cour d'appel, siégeant en matière correctionnelle du 21 mars 2016, qu'A a reconnu s'être appropriée, en date du 1^{er} juillet 2014 vers 16 h18, un camembert et une demi-baguette dans la station-service ARAL dans laquelle elle travaillait, sans s'acquitter de la marchandise, de sorte que la matérialité du vol ainsi que l'intention frauduleuse dans le chef de la salariée sont établies avec la circonstance aggravante de la domesticité, puisqu'elle a volé la chose appartenant à la société pour laquelle elle travaillait.

La salariée, qui a reconnu avoir pris et mangé un camembert sans le payer, tout en faisant quand même semblant de l'encoder dans la caisse, déclare devant les juridictions du travail ne pas avoir eu l'intention de voler le camembert.

Elle explique que comme le fournisseur a livré deux camemberts de trop, qui n'ont partant pas été payés par l'entreprise, elle pensait légitimement pouvoir le manger.

Elle soutient ensuite avoir bénéficié par la juridiction correctionnelle en appel de la suspension du prononcé et avoir été déchargée de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure en faveur de son ancien employeur.

Elle en conclut que le licenciement avec effet immédiat constituait, au vu de ses explications et des circonstances du licenciement, une mesure disproportionnée.

Elle soutient encore que ce vol constitue dans son chef un fait unique et isolé ne justifiant nullement la mesure drastique prise par l'employeur, ce d'autant plus qu'elle n'avait pas conscience qu'elle commettait un vol, mais pensait avoir le droit de prendre un camembert pour le manger.

S'il est un fait qu'une infraction pénale, même avérée, ne constitue ni forcément ni nécessairement une faute d'une gravité suffisante pour justifier la sanction ultime que constitue un licenciement sans préavis, privant le salarié de toute indemnité, dans la mesure où les juridictions du travail restent souveraines dans l'appréciation de la nature d'une faute commise par un salarié dans l'exécution de son contrat de travail, encore faut-il que le salarié établisse les circonstances de nature à enlever au vol domestique qu'il reconnaît, le caractère de gravité justifiant son congédiement.

Or, en l'espèce, tout comme devant les juridictions correctionnelles, la salariée est restée en défaut de prouver la réalité de sa version des faits, à savoir que le fournisseur aurait livré deux camemberts non commandés et qui donc n'ont pas été payés par l'employeur et dont elle pouvait partant bénéficier.

Ensuite, la Cour dispose d'un arrêt de la Cour d'appel siégeant en matière correctionnelle ayant condamné A à une amende de 500 euros pour le vol commis, ainsi qu'à une indemnité de procédure, mais ne dispose d'aucune pièce établissant une suspension du prononcé ainsi qu'une décharge de la salariée du paiement de l'indemnité de procédure, comme elle le prétend.

Le code du travail (article L.124-10 par (2)) considère comme constituant un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. La faute grave doit compromettre irrévocablement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Même un fait unique et isolé dans la carrière professionnelle d'un salarié peut constituer, au vu des circonstances, une faute grave justifiant son congédiement immédiat.

En l'espèce, la Cour relève que les explications fournies par la salariée pour justifier ses agissements sont dénuées de tout fondement.

Au contraire, la Cour note que la salariée savait ce qu'elle faisait puisqu'elle a fait semblant d'encoder le camembert avant de le manger, ce geste établissant à lui seul qu'elle savait pertinemment qu'elle aurait dû le payer avant de le manger.

Il s'y ajoute qu'elle a encore pris une baguette sans la payer, alors que les autres salariés ont certifié que cela n'était pas permis par l'employeur, de sorte que la Cour, à l'instar du tribunal du travail, considère que le vol du camembert et de la baguette appartenant à l'employeur constitue un motif suffisamment grave justifiant son licenciement sans préavis, puisqu'il a contribué à ébranler la relation de confiance entre les parties.

Le jugement est partant à confirmer à cet égard.

Il est encore à confirmer en ce qu'il a, en conséquence, déclaré non fondées les demandes indemnitaires de la salariée.

Il est finalement à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande de l'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi fondée à l'égard de la salariée pour le montant réclamé de 20.042,62 euros sur base de l'article L.521-4 par. 6 du code du travail.

- **quant aux heures supplémentaires :**

L'appelante fait grief au tribunal du travail de l'avoir déboutée de sa demande faute par elle d'avoir rapporté la preuve de la prestation des heures supplémentaires réclamées, lesquelles ne seraient par ailleurs pas suffisamment détaillées dans la requête, et après avoir rejeté sa demande en communication des plans de travail pour n'être que prévisionnels.

Elle soutient avoir presté chaque jour une heure supplémentaire à l'exception des dimanches (3 dimanches par mois), soit 137 heures en 2012, 213 heures en 2013 et 95 heures en 2014 pour un montant total de 6.217,80 euros.

Elle prétend que la réalité et l'automatisme de ces heures supplémentaires résultent des plans de travail établis par l'employeur depuis son embauche, de sorte qu'elle réitère sa demande en communication par l'employeur des plans de travail litigieux, documents que seul ce dernier possède.

À la différence du tribunal du travail, la Cour constate que les heures supplémentaires dont le paiement est réclamé par la salariée sont suffisamment détaillées par elle dans sa requête, d'autant plus qu'elle a précisé avoir effectué chaque jour une heure supplémentaire pendant toute la durée de l'engagement à

l'exception des dimanches (3 dimanches par mois), de sorte que la demande est précise.

S'il est de principe qu'il appartient au salarié, qui demande le paiement d'heures supplémentaires, de rapporter la preuve de la réalité de la prestation effective des heures supplémentaires contestées par l'employeur, il en va autrement lorsque la preuve de ces heures supplémentaires résulte de pièces confectionnées par l'employeur que seul lui possède en vertu de ses pouvoirs de gestion et d'organisation de son entreprise et de ses services, par exemple son pouvoir de fixer l'horaire de travail journalier précis de ses salariés.

D'après l'article 60 du NCPC :

« Les parties sont tenues d'apporter leur concours aux mesures d'instruction sauf au juge à tirer toute conséquence d'une abstention ou d'un refus. Si une partie détient un élément de preuve, le juge peut, à la requête de l'autre partie, lui enjoindre de le produire, au besoin à peine d'astreinte. Il peut, à la requête de l'une des parties, demander ou ordonner, au besoin sous la même peine, la production de tous documents détenus par des tiers s'il n'existe pas d'empêchement légitime. »

La demande de communication de pièces est soumise à certaines conditions. Ainsi, les pièces dont la communication est demandée doivent être suffisamment déterminées, l'existence de la pièce doit être vraisemblable, mais surtout, il faut qu'il soit établi que la partie contre laquelle la demande en communication est dirigée détient cette pièce. Finalement, il y a également lieu de vérifier si la salariée a un intérêt à demander cette communication et si la pièce sollicitée est pertinente pour la solution du litige.

Dans la mesure où l'employeur ne conteste pas détenir les plans de travail revendiqués, que ces plans établissent, certes seulement de façon prévisionnelle l'horaire de travail de la salariée, ce qui ne porte cependant pas à conséquence dans la mesure où l'employeur pourra toujours établir qu'elle n'a pas travaillé selon les prévisions fixées par lui, que l'intérêt de la communication de ces pièces dans le chef de la salariée est évident, que ces plans de travail sont pertinents pour la solution du litige, il échet, avant tout autre progrès en cause, d'enjoindre à la société à responsabilité limitée S1 de verser l'ensemble des plans de travail (planings) d'A pour la période du 2 mai 2012 au 7 juillet 2014 dans les huit jours de la signification du présent arrêt, le tout sous peine d'une astreinte de 250 euros par jour de retard, l'astreinte étant plafonnée à la somme de 10.000 euros.

En effet un plan de travail, fût-il prévisionnel, permet d'une façon générale, non seulement au salarié de connaître son emploi du temps précis, mais encore à l'employeur de vérifier le nombre exact d'heures de travail prestées par sa salariée,

pour finalement, permettre l'établissement exact de ses fiches de salaire, de sorte que ces plans de travail ont une valeur probante évidente.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel principal recevable,

le dit partiellement fondé,

réformant :

concernant la demande en paiement des heures supplémentaires revendiquées par A et avant tout autre progrès en cause :

enjoint à la société à responsabilité limitée S1 de verser à A, ainsi qu'à la Cour, l'ensemble des plans de travail (planings) d'A pour la période du 2 mai 2012 au 7 juillet 2014 dans les huit jours de la signification du présent arrêt, le tout sous peine d'une astreinte de 250 euros par jour de retard, l'astreinte étant plafonnée à la somme de 10.000 euros,

renvoie l'affaire devant le magistrat de la mise en état,

une fois les pièces communiquées, un nouvel échéancier sera établi par la Cour pour permettre aux parties de prendre, le cas échéant, des conclusions écrites par rapport à ces pièces,

confirme le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement du 1^{er} juillet 2014 justifié et débouté A de ses demandes indemnitaires, ainsi que déclaré fondée la demande de l'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi en tant que dirigée contre la salariée,

réserve pour le surplus les demandes et les frais.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.