

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 12/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du vingt-huit janvier deux mille vingt-cinq.**

**Numéros CAL-2022-00793 et CAL-2022-00971 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

I.

Entre :

**L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 4 août 2022,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Cédric SCHIRRER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite**, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son curateur Maître Carole BECK,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

appelante par incident,

comparant par Maître Carole BECK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## II.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN, en remplacement de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg, du 8 août 2022,

comparant par Maître Cédric SCHIRRER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite**, ayant été établie et ayant eu son siège social à L- L-ADRESSE2.), représentée par son curateur Maître Carole BECK,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Carole BECK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 septembre 2024.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 21 avril 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement qu'il a qualifié d'abusif, les montants suivants :

indemnisation pour préjudice matériel :	4.970,70 euros
indemnisation pour préjudice moral :	4.970,70 euros
indemnité compensatoire de préavis :	4.970,70 euros.

Le requérant a, en outre, sollicité la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 500 euros, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé avoir été au service de la société défenderesse en tant que « *Account Manager* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 4 mars 2019 et avoir été licencié avec effet immédiat par courrier du 15 décembre 2020, libellé comme suit :

« *Dear Mr. PERSONNE1.)*,

*We hereby have to inform you that we terminate your employment contract dated 4 March 2019 with immediate effect for gross misconduct.*

*You have been hired by the company SOCIETE1.) S.A R.L. via an open-ended employment contract dated 4 March 2019 as "Account Manager".*

*The reasons that have led to the termination of your employment contract with immediate effect are related to the non-respect of your contractual and legal obligations — as detailed below — which is absolutely unacceptable for a small-sized company as SOCIETE1.) S.A R.L..*

*Please note that all dates indicated in the present letter are mentioned without prejudice as to the exact dates.*

*Article 7 of your open-ended employment contract refers to the employee's obligations in case of illness.*

*The article states: "In case of illness or accident, the Employee has to inform the Company on the same day. At the latest 3 days after the beginning of the illness, the Employee has to provide the Company with a medical certificate mentioning also the foreseeable duration of the illness."*

*Thus, although you were clearly aware of your dual obligation in case of sickness, notably the obligation to inform the Company on the same day of your absence as well as providing the Company with a medical certificate at the latest 3 days after the beginning of the sickness, you completely failed to respect these obligations.*

*Indeed, you reported sick on Wednesday 9th December 2020 at 10h59 by e-mail to PERSONNE2.), CEO. As per your legal and contractual obligations, a sickness certificate should have been handed to us on Friday, 11th December 2020 at the latest.*

*Nonetheless, on the day of the present letter (15th December 2020), we still have no news from you and the sickness certificate has not been submitted to us as per the legal requirements. You are therefore on unexcused absence.*

*We have no news from you and we have no idea when you intend to resume work.*

*As you are perfectly aware of, we are a small-sized company of currently 14 employees, and we cannot tolerate that employees are away from their work position without any valid excuse.*

*Your behavior shows a complete lack of interest for the concerns of our Company and we have immediately and definitively lost any trust in your person.*

*As a result of the above, we had no other option than to terminate your employment contract with immediate effect. »*

PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement par courrier du 17 décembre 2020.

Il a fait plaider que son licenciement était à déclarer abusif du fait que les motifs fournis par l'employeur ne remplissaient pas le critère de précision requis par la loi et n'étaient ni réels ni sérieux.

*In limine litis*, la société SOCIETE1.) a conclu à l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance, au motif que celle-ci ne comportait pas l'adresse complète du requérant.

A titre subsidiaire, elle a soutenu que le licenciement était justifié pour être basé sur des motifs réels et sérieux et a contesté les demandes indemnitaires formulées par le requérant.

Elle a enfin réclamé une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Par courrier de son mandataire du 10 juin 2022, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ci-après l'ETAT, a informé le tribunal du travail qu'«à l'heure actuelle et sous toutes réserves», il n'avait pas de revendications à formuler et qu'il ne se présenterait pas à l'audience des plaidoiries du 13 juin 2022.

Par jugement du 27 juin 2022, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable,
- déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 15 décembre 2020 par la société SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.),

- déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'en indemnisation de ses préjudices matériel et moral,
- déclaré non fondées les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,
- déclaré le jugement commun à l'ETAT,
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du jugement,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour déclarer recevable la requête de PERSONNE1.), laquelle indiquait que le domicile de ce dernier se situait à « ADRESSE3.) », la juridiction de première instance a relevé que l'adresse « ADRESSE4.), L-ADRESSE5.) » figurait dans toutes les correspondances échangées entre parties ainsi que dans les fiches de salaire et la lettre de licenciement et que le requérant avait été touché par tous les courriers qui lui avaient été envoyés par la partie défenderesse à ladite adresse.

Le tribunal en a conclu que la partie défenderesse n'avait pas pu se méprendre sur l'identité et le domicile du requérant et qu'elle n'établissait pas que l'indication incomplète de l'adresse du requérant dans la requête lui avait causé un grief.

Quant au fond, le tribunal a retenu que les motifs du licenciement avaient été décrits de manière suffisamment précise dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse ayant indiqué la nature des fautes commises par le requérant dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

Après avoir noté que la lettre de licenciement avait été déposée à la poste le 15 décembre 2020, à 07h57, et que le requérant reconnaissait que ce n'était que le 15 décembre 2020, à 10h17, qu'il avait transmis le résultat de son test et le certificat médical couvrant la période du 8 au 18 décembre 2020, à la partie défenderesse, la juridiction du premier degré a dit que l'absence injustifiée du requérant depuis le 9 décembre 2020 était réelle.

La présence du salarié sur son lieu de travail étant une obligation de résultat, le tribunal a considéré que l'absence injustifiée du requérant pendant six jours constituait en l'espèce un motif grave, ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat a, par conséquent, été déclaré justifié et le requérant a été débouté de ses demandes.

De ce jugement, notifié aux parties le 29 juin 2022, l'ETAT et PERSONNE1.) ont relevé appel par actes d'huissiers datés respectivement aux 4 et 8 août 2022.

Par ordonnance du 21 décembre 2022, le magistrat de la mise en état a procédé à la jonction entre les procédures inscrites sous les numéros de rôle CAL-2022-00793 et CAL-2022-00971.

L'ETAT demande à la Cour de condamner PERSONNE1.), sinon la société SOCIETE1.), à lui payer le montant de 12.371,03 euros, outre les intérêts tels que de droit, par réformation du jugement entrepris.

Dans ses conclusions du 14 juillet 2023, il réitère sa demande, « à titre reconventionnel », dans le cadre de la procédure d'appel lancée par PERSONNE1.).

Il expose avoir payé ledit montant à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage pour la période du 16 décembre 2020 au 15 juin 2021.

Il affirme avoir communiqué ses conclusions et son décompte par courrier de son mandataire aux parties adverses en première instance.

Ce serait par erreur que, suivant courrier du 10 juin 2022, il avait signalé à la justice de paix de Luxembourg qu'il n'avait pas de revendication à faire valoir.

L'ETAT fait valoir qu'il a intérêt à interjeter appel, en ce qu'il a été lésé par la décision de première instance.

Il ajoute qu'il n'a jamais renoncé à son droit d'intervention, en soulignant que, dans son courrier adressé à la justice de paix en date du 10 juin 2022, il avait déclaré ne pas avoir de revendications « à l'heure actuelle et sous toutes réserves ».

L'ETAT sollicite la condamnation de la partie mal fondée à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros et la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 15 décembre 2020 et de condamner son ancien employeur

à lui payer le montant de 5.140,78 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que les montants respectifs de 7.711,17 et 5.140,78 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, soit le montant total de 17.992,73 euros, dont il y aurait lieu de déduire d'éventuels montants perçus au titre des indemnités de chômage.

Il sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros, demande à voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT et conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) expose que les faits sont survenus au cours de la crise liée à la COVID-19.

Le 7 décembre 2020, il aurait reçu un message de la part de sa supérieure hiérarchique, PERSONNE3.), l'informant que deux salariés de l'entreprise étaient positifs à la COVID-19 et invitant tous les salariés à se faire tester et ne retourner au lieu de travail qu'après avoir fourni un test négatif.

Le même jour, l'appelant aurait transmis un certificat médical couvrant la période du 7 au 8 décembre 2020 à son employeur et le 9 décembre 2020, il lui aurait transmis le résultat négatif de son test PCR.

Le 9 décembre 2020, sa supérieure hiérarchique l'aurait informé que les salariés étaient invités à se soumettre à un nouveau test, à ne pas effectuer avant le 11 décembre 2020, ce en raison de la période d'incubation, et ne devaient retourner au travail qu'après l'obtention d'un résultat négatif.

Comme l'appelant aurait constaté des symptômes, il aurait informé son employeur de sa maladie le 9 décembre 2020.

Il n'aurait ensuite réussi à obtenir un rendez-vous médical qu'en date du 14 décembre 2020.

Lors de ce rendez-vous, il aurait reçu un certificat de maladie couvrant la période du 11 au 18 décembre 2020, qu'il aurait transmis à son employeur le 15 décembre 2020, à 10.16 h, avec le résultat négatif de son test PCR, obtenu la veille.

L'appelant fait valoir qu'au vu des circonstances prédécrites, les faits invoqués à la base de son licenciement ne constituaient pas une faute grave.

Pour autant que de besoin, il offre en preuve les faits suivants par l'audition de PERSONNE3.) :

*« Le 7 décembre 2020, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur PERSONNE1.) a reçu un message « WhatsApp » sur son téléphone portable professionnel de sa supérieure hiérarchique de l'époque, Madame PERSONNE3.). D'après le message en question, il ressortait que 2 salariés de l'entreprise étaient positifs au Covid-19 et l'instruction était que tous les salariés devaient se faire tester et fournir un test PCR négatif avant de pouvoir retourner au lieu de travail.*

*Toujours le 9 décembre 2020, sans préjudice quant à la date exacte, le requérant a reçu un autre message de Madame PERSONNE3.).*

*Selon ce message, Monsieur PERSONNE4.) aurait ordonné aux salariés d'effectuer un nouveau test PCR, mais pas avant le vendredi 11 décembre, ceci en raison de la période d'incubation, qui était le temps nécessaire pour que le test apparaisse comme positif si la personne en question avait été infectée.*

*Les instructions, à ce moment, furent claires : les salariés ne devaient retourner sur leur lieu de travail qu'après avoir obtenu leur test PCR négatif. Ce test ne devait pas être effectué avant le vendredi 11 décembre, compte tenu de la période d'incubation. »*

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'appel incident de la société SOCIETE1.) et demande à voir déclarer non fondée la demande de l'ETAT à son égard.

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel de PERSONNE1.) en la pure forme.

Elle relève appel incident du jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré recevable la requête introductive d'instance et n'a pas fait droit à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement et débouté PERSONNE1.) de ses demandes.

A titre plus subsidiaire, dans l'hypothèse où le licenciement serait déclaré abusif, elle se rapporte à prudence de justice quant à la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis.

Elle conteste les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, en soutenant que ce dernier n'a pas fait d'efforts pour retrouver un nouvel emploi dans les meilleurs délais.

Elle conclut également au rejet de la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité des appels principal et incident de l'ETAT, principalement, au motif que la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage constituerait une demande nouvelle, prohibée en instance d'appel, subsidiairement, pour défaut d'intérêt dans le chef de l'ETAT et, plus subsidiairement, pour violation du principe de l'estoppel.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande à voir déclarer non fondée la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage, en ce qu'elle est dirigée à son encontre.

Elle demande, en outre, à voir déclarer irrecevable la demande de l'ETAT en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, au motif qu'il s'agirait d'une demande nouvelle, sinon à voir débouter l'ETAT de cette demande.

La société SOCIETE1.) réclame enfin la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros pour les deux instances et la condamnation de l'ETAT à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour les deux instances, ainsi que la condamnation des parties appelantes aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Par jugement du 2 août 2024 du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, la société SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite et Maître Carole BECK, avocat à la Cour, a été nommée curateur.

Par acte du 19 septembre 2024, Maître Carole BECK s'est constituée nouvel avocat à la Cour pour la société SOCIETE1.), en faillite.

## **Appréciation de la Cour**

### Quant à la recevabilité des appels

L'intérêt étant la mesure de l'action, l'appel ne peut être interjeté par une partie que pour autant qu'elle est lésée par le jugement qu'elle entreprend (cf. Cour d'appel, 24 mai 1978, Pas. 24, 136).

Etant donné que, par courrier du 10 juin 2022, l'ETAT a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler, il ne saurait se prévaloir d'une lésion de ses droits résultant du dispositif du jugement entrepris, lequel s'est limité à lui déclarer le jugement commun, à défaut d'avoir été saisi d'une demande en condamnation de la partie succombant au litige, émanant de l'ETAT.

Il s'ensuit que l'appel de l'ETAT est irrecevable, faute d'intérêt dans le chef de ce dernier.

L'appel de PERSONNE1.) contre le jugement du 27 juin 2022, qui lui a été notifié le 29 juin 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les formes et le délai de la loi.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) est également recevable.

Quant à la recevabilité des demandes de l'ETAT, formulées dans ses conclusions du 14 juillet 2023

L'ETAT sollicite le remboursement des indemnités de chômage non seulement dans son acte d'appel du 4 août 2022, mais également, « à titre reconventionnel », dans ses conclusions du 14 juillet 2023, dans le cadre de la procédure d'appel lancée par PERSONNE1.).

Au cas où son appel principal serait déclaré irrecevable, l'ETAT estime que sa demande tendant à voir condamner PERSONNE1.), sinon la société SOCIETE1.), à lui payer le montant de 12.371,03 euros, outre les intérêts légaux, est recevable dans le cadre de son intervention dans la procédure d'appel lancée par PERSONNE1.).

Il convient de préciser que la demande formulée par l'ETAT dans ses conclusions du 14 juillet 2023, dans le cadre de la procédure d'appel lancée par PERSONNE1.), ne constitue pas une demande reconventionnelle, dans la mesure où aucune demande n'est formulée à l'encontre de l'ETAT par PERSONNE1.).

La demande n'est pas non plus à qualifier d'appel incident, le tribunal du travail n'ayant pas été saisi d'une demande de l'ETAT en première instance (cf. supra).

La demande constitue, en revanche, une demande incidente en instance d'appel.

En vertu de l'article L.521-4, paragraphe 7, du Code de travail, la juridiction saisie peut ordonner la mise en intervention du Fonds pour l'emploi en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.

La finalité de cette disposition est de mettre la juridiction de travail en mesure de prononcer une décision conforme aux paragraphes (5) et (6) dudit article, aux termes desquels, le jugement ou l'arrêt condamne la partie mal fondée au litige au remboursement, total ou partiel, des indemnités de chômage touchées par le salarié.

Contrairement aux arguments de la société SOCIETE1.), l'ETAT peut partant solliciter le remboursement des indemnités de chômage avancées au salarié, sans se heurter aux dispositions de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile, même s'il n'a pas fait valoir de revendications en première instance.

C'est également à tort que la société SOCIETE1.) soutient que l'ETAT aurait renoncé à réclamer le remboursement des indemnités de chômage aux termes de son courrier du 10 juin 2022.

En effet, une renonciation ne se présume pas et ne saurait résulter que d'un acte impliquant la volonté certaine d'abandonner le droit, dans le chef de celui à qui elle est opposée, à l'égard de celui qui s'en prévaut.

Le courrier du 10 juin 2022 ne dénote aucune volonté d'abandonner un droit, mais précise, au contraire, que l'ETAT n'a pas de revendications à faire valoir « *à l'heure actuelle et sous toutes réserves* ».

La société SOCIETE1.) fait encore valoir que la demande de l'ETAT viole le principe de l'estoppel, qui prohibe l'attitude procédurale consistant pour une partie à adopter des positions contraires ou incompatibles entre elles dans des conditions qui induisent en erreur son adversaire sur ses intentions.

En déclarant, en première instance, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir « *à l'heure actuelle et sous toutes réserves* », l'ETAT n'a pas adopté une position incompatible avec, ni même contraire à sa demande en remboursement des indemnités de chômage, présentée en instance d'appel.

Il s'y ajoute que l'ETAT avait communiqué ses conclusions et son décompte aux parties adverses par l'intermédiaire de son mandataire, avant l'audience des plaidoiries de première instance.

La société SOCIETE1.) avait donc conscience du fait que l'ETAT avait versé des indemnités de chômage à PERSONNE1.) et devait se douter de ce que le courrier du 10 juin 2022 relatif à une absence de revendications de l'ETAT était le fruit d'une erreur.

Elle est partant malvenue à affirmer avoir été induite en erreur sur les intentions de l'ETAT.

Le moyen tiré d'une violation du principe de l'estoppel est donc à rejeter.

Il s'ensuit que la demande incidente formulée par l'ETAT en instance d'appel est recevable.

La demande de l'ETAT en condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure est également recevable.

Cette demande ne se heurte, en effet, pas au prescrit de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile, dans la mesure où elle n'a trait qu'à l'instance d'appel.

#### Quant à la recevabilité de la requête introductive de première instance

Aux termes de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile :

*« La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité. [...] »*

L'article 264, alinéa 2 du même Code prévoit que :

*« Aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne pourra être prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse. »*

C'est à juste titre que le tribunal du travail a dit que la société SOCIETE1.) ne pouvait se méprendre sur l'identité et le domicile de son ancien salarié et n'établissait pas avoir subi un préjudice du fait de l'indication incomplète de l'adresse de ce dernier dans la requête du 21 avril 2021.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré recevable la requête introductive de première instance.

Quant au fond

PERSONNE1.) ne critique pas le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que les motifs de son licenciement avaient été exposés de façon précise dans le courrier de congédiement du 15 décembre 2020, mais fait grief à la juridiction de première instance d'avoir considéré que le caractère réel et sérieux desdits motifs était établi.

S'il admet qu'il n'a fait parvenir le certificat médical couvrant la période du 11 au 18 décembre 2020 et le résultat négatif de son test PCR à son employeur que le 15 décembre 2020, à 10h16, l'appelant soutient qu'aucune faute grave ne saurait lui être reprochée, eu égard aux circonstances particulières liées à la pandémie et, plus particulièrement, au fait que sa supérieure hiérarchique lui avait donné l'instruction de ne retourner sur son lieu de travail qu'après avoir obtenu un test PCR négatif, lequel ne devait pas être effectué avant le vendredi 11 décembre 2020, compte tenu de la période d'incubation.

Les faits offerts en preuve par PERSONNE1.) - contestés par la société SOCIETE1.) - étant pertinents pour la solution du litige, il convient, avant tout autre progrès en cause, de faire droit à l'offre de preuve de l'appelant.

La Cour précise que la circonstance que PERSONNE3.) ait, le cas échéant, elle-même été en litige avec la société SOCIETE1.), ne rend pas le témoignage de celle-ci irrecevable.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

dit irrecevable l'appel principal de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

dit recevable l'appel principal de PERSONNE1.),

dit recevable l'appel incident de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), actuellement en faillite,

dit recevable la demande incidente de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, formulée dans ses conclusions du 14 juillet 2023,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit recevable la requête introductive de première instance,

avant tout autre progrès en cause, admet PERSONNE1.) à prouver les faits suivants :

*« Le 7 décembre 2020, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur PERSONNE1.) a reçu un message « WhatsApp » sur son téléphone portable professionnel de sa supérieure hiérarchique de l'époque, Madame PERSONNE3.). D'après le message en question, il ressortait que 2 salariés de l'entreprise étaient positifs au Covid-19 et l'instruction était que tous les salariés devaient se faire tester et fournir un test PCR négatif avant de pouvoir retourner au lieu de travail.*

*Toujours le 9 décembre 2022, sans préjudice quant à la date exacte, le requérant a reçu un autre message de Madame PERSONNE3.).*

*Selon ce message, Monsieur PERSONNE4.) aurait ordonné aux salariés d'effectuer un nouveau test PCR, mais pas avant le vendredi 11 décembre, ceci en raison de la période d'incubation, qui était le temps nécessaire pour que le test apparaisse comme positif si la personne en question avait été infectée.*

*Les instructions, à ce moment, furent claires : les salariés ne devaient retourner sur leur lieu de travail qu'après avoir obtenu leur test PCR négatif. Ce test ne devait pas être effectué avant le vendredi 11 décembre, compte tenu de la période d'incubation.»*

par l'audition du témoin PERSONNE3.), demeurant à L-ADRESSE6.),

commet à ces devoirs d'instruction Madame le premier conseiller Anne-Françoise GREMLING,

fixe jour et heure pour l'enquête au **jeudi, 27 février 2025 à 9.00 heures,**

fixe jour et heure pour la contre-enquête au **jeudi, 27 mars 2025 à 9.00 heures,**

chaque fois en la Chambre du Conseil de la salle d'audience CR.4.28, quatrième étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Bâtiment CR, Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg,

dit que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), actuellement en faillite, devra déposer **au plus tard le 7 mars 2025** au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'elle voudra faire entendre lors de la contre-enquête,

réserve le surplus et les frais.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.