

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du cinq novembre deux mille vingt

Numéro CAL-2019-00463 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre ;
Monique HENTGEN, premier conseiller ;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller ;
Brigitte COLLING, greffier.

Entre:

A), demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 12 avril 2019,

comparant par Maître Jessica PACHECO, 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 acte KOVELTER,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant Kleyr Grasso GP s.à.r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure **par Maître Philippe NEY**, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son ministre d'Etat, dont les

bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine, sinon par son ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Ste Zithe,

intimée aux fins du prédit acte KOVELTER,

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

LA COUR D'APPEL:

A) (ci-après « la salariée ») a été engagée par la société à responsabilité limitée B) (ci-après « l'employeur ») en tant qu'agent de nettoyage par contrat à durée indéterminée du 1^{er} juillet 2015. Par courrier recommandé du 14 août 2018, elle a été licenciée avec effet immédiat pour cause d'absence injustifiée depuis le 30 juillet 2018 et d'absence injustifiée à l'entretien préalable fixé au 14 août 2018 à 15 heures.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 31 août 2018, la salariée a demandé la convocation de l'employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer du chef du licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants de 4.138,16 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 6.133,40 euros à titre de dommage matériel et de 6.207,24 euros à titre de dommage moral, ces montants avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Subsidiairement, elle réclamait le montant de 2.069,08 euros avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde à titre de réparation de son dommage subi pour cause de licenciement irrégulier.

Elle demandait également la condamnation de l'employeur sous peine d'astreinte à lui remettre la fiche de salaire du mois d'août 2018 ainsi que le certificat de travail.

Par la même requête, elle a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), qui a déclaré exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et a demandé la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui payer le montant de 2.547,24 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par un jugement du 4 mars 2019, le tribunal du travail de Luxembourg a dit le licenciement de la salariée fondé, a débouté celle-ci de ses demandes en indemnisation des dommages matériel et moral, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement d'une indemnité pour licenciement

irrégulier et il a condamné l'employeur à remettre à la salariée la fiche de salaire du mois d'août 2018 et le certificat de travail endéans le délai de quatorze jours à partir de la notification du jugement, sous peine d'astreinte de 50 euros par jour de retard, plafonnée au montant de 1.500 euros. Le tribunal a condamné la salariée à payer à l'ETAT le montant de 2.547,24 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Il a débouté la salariée et l'employeur de leur demande en paiement d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré que la salariée ne pouvait se prévaloir de la protection découlant de l'article L.121-6 du Code du travail au motif qu'elle n'établissait pas que son cousin C) ait informé par téléphone l'employeur en date du 26 juillet 2018 de l'hospitalisation de la salariée au Venezuela à partir du 25 juillet 2018, date qui se situait pendant la période de congé au Venezuela de la salariée du 16 au 27 juillet 2018. Le tribunal a retenu que la salariée a valablement informé l'employeur par courriel du 26 juillet 2018 envoyé à une adresse e-mail utilisée par l'employeur, certificat médical à l'appui, de son hospitalisation, partant, de son absence pour la reprise de son travail prévue pour le 30 juillet 2018. Cependant et dans la mesure où ce certificat médical n'indiquait pas de date de fin d'arrêt de maladie c'est-à-dire de durée prévisible d'incapacité de travail, mention pourtant requise par l'article L.121-6(2) du Code du travail, et que la salariée n'a informé l'employeur que par courriel du 15 août 2018 de la fin de son arrêt de maladie, le tribunal a considéré que la salariée n'a pas satisfait à son obligation d'information de l'employeur.

Par ailleurs, le tribunal a considéré que les motifs de licenciement indiqués dans la lettre de licenciement étaient précis, réels et suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Au niveau d'une éventuelle irrégularité formelle du licenciement, le tribunal a rejeté le moyen de la salariée consistant à soutenir qu'elle n'a pas reçu de convocation à l'entretien préalable fixé au 14 août 2018, en constatant qu'il y a eu envoi à la salariée d'une convocation à cet entretien en date du 9 août 2018. Par ailleurs, le tribunal a considéré que le fait pour l'employeur d'avoir notifié à la salariée son licenciement le jour-même de l'entretien préalable ne constituait pas une violation d'une formalité substantielle au sens de l'article L.124-12(3) du Code du travail.

Par exploit d'huissier de justice du 12 avril 2019, la salariée a régulièrement relevé appel du jugement précité.

Elle demande à voir dire, par réformation du jugement, que le licenciement est abusif pour être intervenu en violation de la protection édictée par l'article L.121-6 du Code du travail. Subsidièrement, la lettre de licenciement serait imprécise car elle ferait état, dans son chef, d'une démission, puis procéderait ensuite à son licenciement avec effet immédiat. Plus subsidiairement, le licenciement serait encore abusif pour ne reposer sur aucune cause réelle et sérieuse.

Il y aurait lieu à admission intégrale de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, vu

son ancienneté de trois ans, et en indemnisation des dommages matériel et moral.

Dans l'hypothèse où le licenciement serait déclaré justifié, la salariée réitère ses moyens invoqués en première instance pour conclure au caractère irrégulier du licenciement et à l'admission de sa demande en paiement d'une indemnité équivalant à un mois de salaire, soit 2.069,08 euros avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, par réformation du jugement.

Toujours par réformation du jugement et au vu du caractère abusif du licenciement, la salariée demande d'être déchargée de la condamnation prononcée contre elle au bénéfice de l'ETAT.

Enfin, elle demande à se voir octroyer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance. Pour l'instance d'appel, elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros.

L'ETAT interjette pour autant que de besoin appel incident contre le jugement et conclut à la condamnation, principalement, de l'employeur, subsidiairement, de la salariée, au paiement du montant de 3.955,04 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du dépôt de la requête introductive d'instance jusqu'à solde.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a considéré que le licenciement est justifié, notamment que la salariée n'est pas couverte par la protection découlant de l'article L.121-6 du Code du travail, que les motifs de la lettre de licenciement sont précis, réels et justifient un licenciement, et en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes indemnitaires.

Il demande à voir constater que le certificat de travail et la fiche de salaire du mois d'août 2018 ont été remis à la salariée le 20 mars 2019 et il conclut, partant, à être déchargé de la condamnation sous peine d'astreinte à la remise desdits documents.

Par ailleurs, il sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement irrégulier.

Il conclut encore à la confirmation du jugement en ce qu'il a condamné la salariée à rembourser à l'ETAT les indemnités de chômage que celle-ci a perçues.

Il s'oppose enfin au paiement d'une indemnité de procédure à la salariée pour les deux instances. Il réclame pour sa part une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, interjetant ainsi implicitement appel incident, et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

La protection de l'article L.121-6 du Code du travail

La salariée affirme avoir satisfait aux obligations lui incombant en vertu de l'article L.121-6 du Code du travail. En effet, son cousin C) aurait téléphoné à l'employeur le 26 juillet 2018 afin de l'avertir de son hospitalisation pour cause de pneumonie. Le même jour, elle aurait envoyé par courriel un certificat d'hospitalisation à son employeur.

Ce serait à tort que le jugement a retenu qu'elle n'a pas établi avoir informé l'employeur de la durée prévisible de son incapacité de travail et qu'elle n'a pas prouvé s'être trouvée dans l'impossibilité absolue d'obtenir un tel document. En effet, le système au Venezuela serait tel qu'un médecin délivre en premier lieu un certificat d'hospitalisation avec la date d'hospitalisation mais sans spécification de sa durée prévisible, puis un autre certificat médical indiquant la date de la fin de l'hospitalisation. Il n'aurait donc pas été possible d'obtenir un autre certificat médical indiquant la durée prévisible de son incapacité de travail. Contrairement au tribunal, la CNS aurait accepté le certificat d'hospitalisation précité.

Le 13 août 2018, c'est-à-dire dès que la salariée aurait obtenu des informations sur sa sortie d'hôpital, C) aurait téléphoné à l'employeur pour l'informer que la salariée quitterait l'hôpital le 15 août 2018 et qu'elle rentrerait au Luxembourg le même jour. Au moment du licenciement, l'employeur aurait donc été informé du retour de la salariée, qui aurait dû reprendre son travail le 16 août 2018.

La salariée ajoute que l'employeur l'aurait désaffiliée du Centre commun de la sécurité sociale depuis le 31 juillet 2018, ceci établissant qu'il aurait profité de son hospitalisation pour la licencier et eu la volonté de ce faire pendant sa maladie.

L'employeur conteste avoir reçu un quelconque appel de la part de C). Les relevés d'appels téléphoniques versés en cause n'établiraient pas que celui-ci ait eu en ligne un représentant de l'employeur habilité à recevoir ce type d'informations. Sur ce point, le contrat de travail préciserait en son article 10 quels numéros de téléphone sont à contacter en cas d'incapacité de travail d'un salarié. Les numéros de téléphone prétendument composés par C) seraient erronés, ce qui permettrait de douter d'une réelle prise de contact de sa part avec l'employeur.

Concernant l'attestation testimoniale de C), celle-ci serait rédigée en espagnol, mais les mentions relatives à la conscience de la production de cette attestation en justice et aux sanctions pénales punissant une fausse attestation seraient rédigées en français. Il existerait dès lors un doute quant à la question de savoir si C) a réellement compris la portée de ces mentions faisant partie intégrante de son attestation, qui serait donc irrecevable.

Subsidiairement, C) ne préciserait pas qui il aurait contacté au sein de la société employeuse.

Le certificat médical adressé par la salariée à l'employeur ne comporterait aucune information au sujet de la durée de son incapacité de travail et ne correspondrait pas aux exigences de l'article L.121-6 (2) du Code du travail.

Le fait pour la salariée d'avoir informé la CNS de son incapacité de travail ne vaudrait pas information de l'employeur.

L'employeur donne à considérer qu'il serait resté sans nouvelles de la salariée depuis le 26 juillet 2018, ignorant ainsi la gravité et la durée prévisible de sa maladie. La salariée n'aurait pas donné signe de vie jusqu'au 15 août 2018.

Au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable envoyée le 9 août 2018, la salariée n'aurait donc pas été protégée par l'article L.121-6 du Code du travail.

Pour pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement qui découle de l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié en incapacité de travail doit respecter deux formalités d'information à l'égard de son employeur. Le jour de l'empêchement, il doit en avertir l'employeur ou son représentant. Au plus tard le 3ème jour de son absence, il doit soumettre à l'employeur un certificat médical attestant de son incapacité de travail ainsi que la durée prévisible de celle-ci.

En l'espèce, la salariée se trouvait en congé au Venezuela lors de son hospitalisation. Elle devait reprendre le travail le 30 juillet 2018.

Il est justifié par les pièces du dossier que le 26 juillet 2018, la salariée a envoyé à l'employeur à l'adresse@B.lu, c'est-à-dire une adresse utilisée par l'employeur, l'information qu'elle était hospitalisée au X) suite à une pneumonie et qu'elle a joint un certificat médical daté du 25 juillet 2018. Par adoption des motifs du jugement entrepris, il faut considérer que par ce courriel, la salariée a valablement informé l'employeur de son absence pour la reprise du travail le 30 juillet 2018. Il est donc superfétatoire d'examiner si C) a réellement contacté par téléphone l'employeur en date du 26 juillet 2018.

Cependant, il n'est pas contesté que le certificat médical précité n'indiquait pas de date de fin d'arrêt de maladie. Il est un fait qu'il ne correspondait dès lors pas aux exigences de l'article L.121-6(2) du Code du travail.

Il n'est pas établi par les éléments du dossier que C) ait informé l'employeur en date du 13 août 2018 de la durée prévisible de l'incapacité de travail de la salariée. En tout état de cause et même à la supposer établie, cette information n'est pas pertinente car elle aurait été tardive, vu le libellé de l'article L.121-6 du Code du travail.

La salariée ne justifie donc pas s'être acquittée de son obligation d'information de l'employeur au sens de l'article L.121-6 du Code du travail. Dans ce contexte, ni l'échange de courriels entre la CNS et la salariée ni la désaffiliation de la salariée du Centre commun de la sécurité sociale ne sont d'une quelconque pertinence.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a considéré que la salariée ne bénéficiait pas de la protection de l'article L.121-6 du Code du travail lors du licenciement. Sous ce rapport, le licenciement n'est pas abusif.

La précision des motifs du licenciement

La salariée estime que la lettre de motivation est imprécise parce qu'elle ferait tout d'abord état d'une démission dans son chef en raison de ses absences mais qu'elle se rapporterait ensuite à un licenciement avec effet immédiat. Elle ne contiendrait pas de chronologie des faits et ne permettrait pas de caractériser la prétendue perte de confiance de l'employeur en sa salariée.

L'employeur réplique que les faits concrets qui l'ont motivé à licencier la salariée, à savoir son absence injustifiée depuis le 30 juillet 2018 et l'absence de nouvelles de sa part jusqu'au 14 août 2018, sont indiqués avec précision, dates à l'appui.

Le jugement a correctement exposé les différentes finalités de l'article L.124-10(3) du Code du travail.

En l'espèce, il est vrai que la lettre de licenciement fait référence tout d'abord à une démission de la salariée, mais il n'en reste pas moins qu'elle manifeste sans équivoque l'intention de l'employeur de procéder au licenciement avec effet immédiat de la salariée pour des faits qui sont identifiés quant à leur nature et avec la précision requise par la loi, à savoir l'absence inexcusée de la salariée depuis le 30 juillet 2018 jusqu'au 14 août 2018.

L'employeur ajoute que les prescriptions de l'article L.121-6 du Code du travail ont justement pour but de permettre à l'employeur, en cas d'absence d'un salarié, d'organiser son service en tenant compte de la durée prévisible de l'absence du salarié.

Le moyen tiré de l'absence de précision de la lettre de licenciement est dès lors à rejeter, par confirmation du jugement.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

La salariée estime que le licenciement ne repose sur aucune cause réelle, sérieuse et suffisamment grave.

Elle expose s'être trouvée dans l'impossibilité absolue de se rendre à son lieu de travail, vu son hospitalisation au X). L'employeur aurait été informé de son hospitalisation et de sa maladie dès le 26 juillet 2018, mais il l'aurait tout de même désaffiliée et licenciée. La salariée n'aurait pas pu faire plus de diligences que celles qu'elle a effectuées et son état de maladie serait justifié par l'hospitalisation dûment documentée par un certificat médical. L'employeur ne prouverait pas que les absences de la salariée aient désorganisé l'entreprise.

L'employeur donne à considérer que dans son courriel du 26 juillet 2018, la salariée n'a pas précisé formellement qu'elle ne pourrait pas se présenter à son poste le travail le 30 juillet 2018 (« *Pendant mes vacances, je suis parti a X) où je suis tombée malade. Je suis actuellement hospitalisée suite à une pneumonie* »). L'employeur expose être resté sans nouvelles de la salariée depuis le 26 juillet 2018, ignorant ainsi la gravité et la durée prévisible de la maladie, ce jusqu'au 15 août 2018, date à laquelle la salariée aurait écrit à

l'employeur par courriel qu'elle ne se trouvait plus en arrêt de maladie. Il y aurait donc eu absence injustifiée du 30 juillet au 14 août 2018, date du licenciement.

La désaffiliation de la salariée avec effet au 31 juillet 2018 procèderait d'une erreur et ne serait pas à interpréter comme une volonté de licencier la salariée. Elle aurait été immédiatement réaffiliée du 1^{er} au 14 août 2018.

Il appartient à l'employeur d'établir la réalité des motifs du licenciement.

D'après les éléments du dossier, la salariée, malade, s'est limitée à transmettre le 26 juillet 2018 un certificat d'hospitalisation qui n'indiquait aucune durée prévisible de son incapacité de travail. Jusqu'à la date du licenciement le 14 août 2018, elle n'a donné aucune nouvelle à l'employeur, omettant ainsi de l'informer des suites de son hospitalisation et de l'évolution de son état de santé et le laissant ainsi dans une situation d'ignorance et d'incertitude l'empêchant de savoir si et quand il pourrait compter sur la collaboration de sa salariée et pour combien de temps il devait pourvoir à son remplacement.

En raison de cette incertitude quant à la date de son retour, l'absence de la salariée depuis le 30 juillet 2018 jusqu'au 14 août 2018 a nécessairement causé une désorganisation du fonctionnement de la société employeuse. Le comportement de la salariée, qualifié à juste titre par la juridiction de première instance de désinvolte, était de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre les parties.

Dans ces circonstances, le comportement fautif de la salariée est de nature à justifier le licenciement avec effet immédiat du 14 août 2018, étant précisé que la désaffiliation invoquée par la salariée et immédiatement rectifiée ne prête pas à conséquence.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce que le licenciement a été déclaré justifié.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que les demandes de la salariée en indemnisation des dommages matériel et moral et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ont été rejetées.

Le caractère irrégulier du licenciement

La salariée estime que le licenciement est irrégulier pour vice de forme.

Elle affirme en effet ne pas avoir été touchée par la convocation à l'entretien préalable du 14 août 2018, vu son hospitalisation – circonstance connue de l'employeur –, et elle en conclut ne pas avoir été valablement convoquée.

Ensuite, l'employeur n'aurait pas été en droit de la licencier le jour-même de l'entretien préalable, vu la condition de délai posée par l'article L.124-2(3) du Code du travail. L'employeur aurait été en droit de la licencier au plus tôt le 15 août 2018. Contrairement à ce que le jugement retient, il y aurait eu violation d'une formalité substantielle.

L'employeur souligne que selon l'article L.124-2 du Code du travail, l'employeur de plus de 150 salariés qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien par une lettre recommandée indiquant l'objet de la convocation, la date et l'heure de l'entretien.

Cette disposition n'exigerait pas que la convocation à l'entretien préalable ait été réceptionnée par le salarié pour être considérée comme étant valablement notifiée.

En l'espèce, l'employeur conteste être responsable de ce que la salariée n'a pas retiré à la poste le courrier recommandé de convocation. Il ajoute ne pas avoir su, au moment de l'envoi en date du 9 août 2018 de la convocation à l'entretien préalable, que la salariée était toujours hospitalisée au X), faute d'avoir eu depuis le 26 juillet 2018 une indication quant à la durée de son incapacité de travail.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a considéré que le non-respect du délai de huit jours pour licencier suite à l'entretien préalable ne constitue pas une formalité substantielle au sens de l'article L.124-2(3) du Code du travail.

Ainsi que le jugement le retient, l'employeur verse la preuve de l'envoi recommandé en date du 9 août 2018 de la convocation de la salariée à l'entretien préalable du 14 août 2018. Il s'est dès lors conformé aux prescriptions de l'article L.124-2(1) du Code du travail.

D'après l'article L.124-2(3) du Code du travail, *« le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien »*.

En l'espèce, le licenciement est intervenu le même jour que celui fixé pour l'entretien préalable auquel la salariée ne s'est pas présentée. L'employeur n'a partant pas respecté le délai prévu par la disposition précitée.

D'après l'article L.124-2(4) du Code du travail, *« le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme »*.

La sanction prévue dans cette hypothèse est définie à l'article L.124-12 (3) en ce sens que *« la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement »*.

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond ».

La salariée reste en défaut de préciser en quoi le défaut pour l'employeur d'avoir respecté le délai institué pour licencier suite à l'entretien préalable est à assimiler

à la violation d'une formalité substantielle au sens du prédit article, étant précisé que la salariée ne s'est pas présentée à l'entretien préalable. C'est donc à bon droit que la demande de la salariée basée sur l'article L.124-12 (3) du Code du travail a été rejetée (voir Cour d'appel 3^{ème} chambre 17 mars 2016 n°41567 du rôle).

Le jugement est donc à confirmer.

La demande de remise de documents sous peine d'astreinte

La salariée ne contestant pas avoir reçu en date du 20 mars 2019 le certificat de travail et la fiche de salaire du mois d'août 2018, il convient de constater que l'employeur a exécuté la condamnation à la remise sous peine d'astreinte desdits documents qui a été prononcée contre lui.

Les indemnités de procédure

Par adoption de ses motifs, le jugement est à confirmer en ce qu'il a débouté les parties de leur demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance. L'appel incident de l'employeur est donc non fondé.

Pour les mêmes motifs, les parties sont à débouter de leur demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La demande de l'ETAT

En première instance, l'ETAT avait demandé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 2.547,24 euros au titre des indemnités de chômage versées à la salariée, ce montant avec les intérêts au taux légal tels que de droit.

C'est à juste titre et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail a déclaré la demande de l'ETAT fondée en ce qu'elle était dirigée contre la salariée et a condamné celle-ci à payer à l'ETAT le montant de 2.547,24 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

En instance d'appel, l'ETAT réclame le montant total de 3.955,04 euros avec les intérêts au taux légal, tels que spécifiés dans ses conclusions, au titre des indemnités de chômage versées à la salariée. Ce faisant, il n'interjette pas appel incident contre le jugement qui lui a alloué le montant réclamé, mais il augmente sa demande du montant de (3.955,04 – 2.547,24) 1.407,80 euros.

Cette augmentation de la demande, non contestée, est recevable et fondée pour le montant réclamé, justifié par les pièces versées en cause, de sorte qu'il y a lieu de condamner la salariée à payer à l'ETAT, outre le montant alloué par le jugement entrepris, le montant de 1.407,80 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, en application de l'article 2 de la loi du 20 juin 2020 portant prorogation de mesures concernant la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise devant les juridictions dans les affaires soumises à la procédure écrite,

reçoit les appels principal et incident,

reçoit l'augmentation de la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident non fondé,

confirme le jugement entrepris,

constate que la société à responsabilité limitée B) a remis à A) la fiche de salaire du mois d'août 2018 et le certificat de travail,

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre A) pour le montant de 1.407,80 euros,

condamne A) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, outre le montant dont condamnation dans le jugement du 4 mars 2019, le montant de 1.407,80 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 11 juin 2019, date de la demande, jusqu'à solde,

déboute les parties de leurs demandes en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Philippe NEY et de Maître Georges PIERRET, sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier Brigitte COLLING.