

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trois juin deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2020-00079 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, président de chambre;
Anne-Françoise GREMLING, conseiller;
Marcel SCHWARTZ, adjoint du greffier en chef.

Entre:

A.), demeurant à L-(...), (...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 7 novembre 2019 et d'un acte de réassignation de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 24 janvier 2020,

comparant par Maître Marc FEYEREISEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1. la société à responsabilité limitée **SOC1.),** ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...) ((...)), (...), déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 9 octobre 2020, représentée par son curateur, Maître Astrid BUGATTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

intimée aux fins du prédit acte ENGEL et du prédit acte de réassignation ENGEL du 24 janvier 2020,

comparant par Maître Astrid BUGATTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

2. **B.),** demeurant à L-(...) ((...)), (...),

intimé aux fins du prédit acte ENGEL et du prédit acte de réassignation ENGEL du 24 janvier 2020,

n'ayant pas constitué avocat.

3. 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, 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 acte ENGEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Il est rappelé que **A.)** (ci-après « la salariée ») a été embauchée suivant contrat de travail du 1^{er} mars 2017 par la société à responsabilité limitée **SOC1.)** (ci-après « l'employeur ») en tant qu'« aide en garde d'animaux et nettoyage ». La durée de travail a été fixée à 20 heures par semaine et le salaire horaire à 11,5525 euros. Suivant avenant ayant pris effet au 1^{er} juillet 2017, la durée hebdomadaire de travail a été portée à 40 heures. La salariée a été licenciée avec effet immédiat par courrier recommandé daté du 26 novembre 2018.

Par requête du 18 mars 2019, la salariée a fait convoquer l'employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer irrégulier, sinon illicite et abusif le licenciement intervenu en date du 26 novembre 2018 et entendre condamner l'employeur à lui payer les montants de 3.394,60 euros au titre du dommage matériel, de 2.500 euros au titre du préjudice moral, de 3.789,21 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, de 1.100 euros au titre des arriérés de salaires, de 1.000 euros au titre des heures supplémentaires, de 500 euros au titre des heures de dimanche, de 500 euros au titre des jours fériés légaux, de 1.375,33 euros au titre des heures de congé non payées et de 284,16 euros à titre d'heures de maladie, ces sommes avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde et avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du jugement à intervenir. Elle a, en outre, réclamé une indemnité de procédure de 950 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Lors des plaidoiries en première instance, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a déclaré intervenir sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et a demandé la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui payer le

montant de 13.886,69 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage payées à la salariée.

Par jugement du 10 octobre 2019, le tribunal du travail a déclaré le licenciement justifié et débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

La demande de l'ETAT a été déclarée fondée à concurrence de 13.886,69 euros et la salariée a été condamnée à payer à l'ETAT ledit montant avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

Par exploit d'huissier de justice du 7 novembre 2019 signifié à l'employeur, à **B.)**, gérant de la société employeuse, ainsi qu'à l'ETAT, la salariée a relevé appel du jugement.

Par exploit d'huissier de justice du 24 janvier 2020, elle a réassigné l'employeur et **B.)** conformément aux dispositions de l'article 84 du Nouveau code de procédure civile.

La salariée a demandé, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer le licenciement abusif, principalement pour absence de motivation, subsidiairement pour être intervenu pendant son congé de maladie et, encore plus subsidiairement, pour ne reposer sur aucun motif réel et sérieux. Elle a, dès lors, demandé à voir condamner l'employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis et a augmenté sa demande de ce chef au montant de 4.097,09 euros. Elle a, en outre, réclamé les montants de 3.394,6 euros au titre du dommage matériel, de 2.500 euros au titre du préjudice moral, de 1.100 euros au titre des arriérés de salaires, de 1.000 euros au titre des heures supplémentaires, de 500 euros au titre des heures de dimanche, de 500 euros au titre des jours fériés légaux, de 1.375,33 euros au titre des heures de congé non payées et de 284,16 euros au titre des heures de maladie, avec les intérêts légaux à compter du 26 novembre 2018, sinon à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde et avec majoration de trois points du taux d'intérêt légal à partir du troisième mois qui suit la notification de la décision à intervenir. Elle a, en outre, demandé une indemnité de procédure de 950 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel et a sollicité la condamnation des parties intimées à tous les frais et dépens des deux instances. Elle a également demandé à se voir décharger de la condamnation prononcée contre elle en faveur de l'ETAT en première instance.

L'ETAT, pour autant que de besoin et dans l'hypothèse où le jugement entrepris serait réformé quant au caractère justifié du licenciement, a relevé appel incident et a, dans le dispositif de ses conclusions, demandé à voir condamner l'employeur et **B.)** à lui payer le montant de 23.086,84 euros sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, suivant décompte actualisé. L'ETAT a, dès lors, augmenté sa demande dans le cadre de son appel incident.

Par arrêt du 30 juillet 2020, la Cour a rouvert les débats pour permettre aux parties de conclure quant à la recevabilité de l'appel en tant que dirigé contre **B.)**, eu égard au fait que ce dernier n'était pas partie en première instance.

Par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 9 octobre 2020, la société **SOC1.)** a été déclarée en état de faillite.

Par conclusions notifiées en date du 10 mars 2021, Maître Astrid BUGATTO, prise en sa qualité de curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** s'est rapportée à prudence de justice quant à la recevabilité en la forme de l'appel de la salariée, a demandé à le voir déclarer non fondé et à voir confirmer le jugement entrepris, tout en précisant qu'eu égard à la faillite, il n'y a pas lieu de prononcer une condamnation mais de fixer le montant d'une éventuelle créance de la salariée. Elle s'est rapportée à prudence de justice quant à la demande de l'ETAT et a sollicité la condamnation de la salariée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Quant à la recevabilité de l'appel à l'égard de **B.)**

La salariée a fait valoir qu'elle n'a à aucun moment demandé la condamnation de **B.)** et que la formule « *condamner les parties intimées aux frais et dépens* » ne visait que l'employeur et l'ETAT.

Pour autant que de besoin, elle renonce à toute demande en condamnation aux frais et dépens de l'instance à l'encontre de **B.)**.

L'ETAT se rapporte à la sagesse de la Cour et maintient ses conclusions antérieures.

La première condition pour pouvoir être intimé par l'appel est d'avoir figuré comme partie à la procédure de première instance (Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2^{ème} éd., n° 1389).

B.) n'ayant pas été partie en première instance, l'appel est irrecevable en tant que dirigé contre lui.

Pour la même raison, l'appel incident relevé par l'ETAT à l'encontre de **B.)** est irrecevable.

Pour le surplus les appels principal et incident sont recevables.

Quant au licenciement

Quant à la protection de l'article L.121-6 du Code du travail

La salariée fait plaider qu'il résulte des pièces versées en cause qu'elle avait dûment informé l'employeur de la prolongation de son incapacité de travail. Elle considère que son licenciement est abusif pour être intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, qui prévoit que :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail (...). »

La salariée verse un certificat médical du Dr **DR1.**), médecin généraliste, daté du 22 novembre 2018 et couvrant la période jusqu'au samedi 24 novembre 2018, ainsi qu'un certificat médical établi par le Dr **DR2.**), psychiatre, le 24 novembre 2018, portant sur la période du 24 novembre au 20 décembre 2018.

Il résulte de l'échange de « sms » des 22 et 23 novembre 2018 que la salariée avait informé son employeur de la prolongation de son congé de maladie à partir du 22 novembre 2018 (« *Just zur informatioun mein krankeschein ass verlängert ginn* »). Ce dernier lui a répondu « *Majo godd sei dank hun mir gudd Doktoren, eng gudd besserung fier dech..... So eis just bescheet wéini dass du erem gesond bass, mir machen eis fill gedanken fir eis gudd personal déi krank sinn, déi hun dat nit verdingt, eng gudd Besserung.* »

Il ne résulte pas des pièces versées au dossier que le lundi, 26 novembre 2018, l'employeur ait été averti oralement ou par message électronique de la prolongation du congé médical postérieure au 24 novembre 2018, étant à noter que la journée du 24 novembre 2018 était déjà couverte par le certificat médical du 22 novembre 2018.

La salariée ne prouve pas non plus que le 26 novembre 2018, jour du licenciement, l'employeur ait été en possession des certificats médicaux des 22 et 24 novembre 2018, étant précisé que le certificat établi le 22 novembre 2018 aurait dû parvenir à l'employeur au plus tard le 24 novembre 2018, soit le troisième jour de la prolongation de l'incapacité de travail visée par ce certificat.

L'attestation testimoniale de **C.**), qui affirme avoir vu « *le certificat de maladie de Madame A.)* » sur le comptoir de la réception en novembre 2018 n'est, en effet, pas de nature à établir que l'employeur était en possession des certificats des 22 et 24 novembre 2018 au moment du licenciement, puisque le témoin ne précise ni la date exacte à laquelle il a vu le certificat médical dont il fait état, ni la date ayant figuré sur ce certificat. La salariée ayant déjà été en congé de maladie avant le 21 novembre 2018, il peut en effet également s'agir du certificat relatif à la période antérieure au 21 novembre 2018.

C'est donc à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la salariée ne pouvait se prévaloir de la protection contre le licenciement édictée par l'article L.121-6, paragraphe 3 du Code du travail, faute pour elle de prouver avoir rempli les obligations d'information découlant des deux premiers paragraphes du même article.

Quant à la précision de la lettre de licenciement

Il résulte de la lecture de la lettre de licenciement pour faute grave du 26 novembre 2018 que l'employeur reproche à la salariée une absence injustifiée depuis le 22 novembre 2018.

Tel que l'ont à bon droit retenu les juges de première instance, la lettre de licenciement répond au degré de précision requis par la loi et la jurisprudence en ce qui concerne le motif prémentionné, dans la mesure où elle permet à la salariée de savoir ce qui lui est concrètement reproché et d'en apporter le cas échéant la contre-preuve. De même, elle permet aux juges de vérifier si les faits invoqués devant eux correspondent à ceux énoncés dans la lettre de licenciement et d'en apprécier la gravité.

La lettre de licenciement se réfère, en outre, au courrier adressé par l'employeur à l'**SYNDIC1.)** en date du 26 novembre 2018, comme faisant « *partie intégrante des autres motifs pour le présent licenciement* ».

Force est cependant de constater que ce courrier, qui est annexé à la lettre de licenciement, ne contient aucun reproche précis à l'égard de la salariée et évoque surtout le comportement de la mère de la salariée, « *Madame X.* », qui était également au service de l'employeur.

Quant au caractère réel et sérieux du licenciement

Il résulte des développements ci-avant qu'il n'est pas établi qu'au jour du licenciement, soit le 26 novembre 2018, la salariée ait informé son employeur de la prolongation de son incapacité de travail postérieure au 24 novembre 2018, ni que l'employeur ait été en possession d'un certificat pour la période à partir du 22 novembre 2018.

L'inexécution des obligations résultant de l'article L.121-6 (1) et (2) ne constitue cependant pas nécessairement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié. La juridiction saisie doit partant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10 (2) et (3) du Code du travail.

Eu égard au fait que la salariée avait informé son employeur en date du 22 novembre 2018, soit un jeudi, de la prolongation de son arrêt de maladie et que l'employeur lui avait juste demandé de l'informer quand elle serait guérie, la Cour considère que la non-production, dans le délai prévu par la loi, d'un certificat médical concernant la période du 22 au 24 novembre 2018 et l'absence non excusée du lundi 26 novembre 2018 ne sont pas constitutives d'une faute grave de nature à justifier un licenciement immédiat.

Il y a partant lieu par réformation du jugement entrepris de déclarer le licenciement abusif.

Quant aux revendications financières de la salariée

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 du même code est tenue de payer à l'autre une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté de la salarié, cette dernière peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois. Il résulte des fiches de salaire versées au

dossier que le salaire horaire de la salariée s'élevait au moment du licenciement à 11,8413 euros.

Elle a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire, soit (2 mois x 173 heures x 11,8413 taux horaire) 4.097,09 euros sous réserve de la déduction des indemnités de chômage perçues par elle pendant la période concernée suivant l'article L.521-4(5) du Code du travail.

Dans la mesure où l'ETAT a partiellement comblé la perte de salaire pendant la période correspondant au préavis par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants afférents sont à déduire.

Suivant le décompte des prestations de chômage versé par l'ETAT, la salariée a touché pendant les deux mois subséquents au licenciement le montant de 845,69 euros bruts à titre d'indemnités de chômage, étant précisé que le paiement des indemnités de chômage a débuté le 19 janvier 2019.

Il s'ensuit que la demande est, par réformation, à déclarer fondée à concurrence de (4.097,09 – 845,69 =) 3.251,40 euros.

Quant au préjudice matériel

Si l'indemnisation d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, il appartient toutefois au salarié d'établir qu'il a subi un dommage en raison du congédiement abusif.

La salariée ne verse aucune pièce établissant qu'elle a effectué des recherches en vue d'un nouvel emploi. La seule inscription à l'ADEM en dehors de toute autre diligence n'est pas de nature à établir qu'elle a fait des efforts suffisants en vue de limiter son préjudice.

Il y a partant lieu de confirmer, quoique pour d'autres motifs, le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande.

Quant au préjudice moral

A défaut de toute diligence effectuée en vue de la recherche d'un nouvel emploi, la salariée reste en défaut d'établir s'être souciee de son avenir professionnel et financier. Il y a partant également lieu de confirmer, quoique pour d'autres motifs, les juges de première instance en ce qu'ils ont débouté la salariée de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral.

Quant aux arriérés de salaires

La salariée, qui a travaillé auprès de l'employeur du 1^{er} mars 2017 au 26 novembre 2018, réclame le montant de 1.100 euros au titre d'arriérés de salaire sans préciser à quoi exactement correspond ledit montant et en quoi les montants repris sur les fiches de salaire seraient inexacts.

La salariée restant partant en défaut de justifier sa demande, il y a lieu de confirmer les juges de première instance en ce qu'ils l'ont déboutée de sa demande.

Quant aux heures supplémentaires

La salariée réclame le montant de 1.000 euros au titre des heures supplémentaires, mais n'indique ni le nombre d'heures exact, ni les jours pendant lesquels ces heures auraient été prestées.

Pour étayer sa demande, la salariée verse la copie de relevés d'heures de travail, établis unilatéralement de façon manuelle et non signés par l'employeur. La Cour constate que ces pièces présentent des ratures et ont partiellement fait l'objet de corrections moyennant l'utilisation de ruban correcteur.

Ces pièces établies unilatéralement ne présentent aucune force probante et n'emportent partant pas la conviction de la Cour.

La salariée se réfère encore à une lettre adressée par l'employeur à l'**SYNDIC1.)** en date du 18 décembre 2018, dans laquelle celui-ci lui indique que son entreprise avait des heures d'ouverture incompressibles de 100 heures par semaine et elle en conclut que, l'employeur n'ayant eu que quatre salariés, elle aurait forcément été contrainte d'effectuer les heures supplémentaires dont elle réclame le paiement.

Hormis le fait que l'employeur a fait état de 100 heures de présence (et seulement de 86 heures d'ouverture au public) par semaine, cette seule affirmation n'est pas de nature à établir que la salariée, qui n'était pas la seule employée de l'entreprise, ait effectué des heures supplémentaires pour un montant de 1.000 euros de l'accord de l'employeur.

Par ailleurs, il résulte des fiches de salaires versées au dossier que des heures supplémentaires ont été payées. Or, la salariée n'indique pas quelles seraient d'après elle les heures qui auraient été prestées et qui ne figureraient pas sur les fiches de salaires.

A défaut de toute offre de preuve tendant à établir que la salariée aurait effectué, en sus des heures figurant sur les fiches de salaire, d'autres heures supplémentaires (avec indication des dates auxquelles elles auraient été prestées), et ce, avec l'accord de l'employeur, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande.

Quant aux heures de dimanche et de jours fériés légaux

Il résulte également des fiches de salaires que des heures de dimanche et de jours fériés légaux ont été payées.

La Cour se réfère à ses développements ci-avant concernant la force probante des pièces versées.

A défaut de toute offre de preuve tendant à établir la prestation d'heures de dimanche et de jours fériés légaux en sus de celles reprises sur les fiches de salaires, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande.

Quant aux heures de congés non payées

La salariée réclame le montant de 1.375,33 euros au titre de 116,16 heures de congé qui n'auraient pas été payées. Selon la fiche de salaire relative au mois de novembre 2018, il restait un solde de 89,07 heures de congé prises en trop.

La salariée verse la copie d'une fiche de congé pour l'année 2018. Cette fiche est remplie de façon manuelle et fait apparaître plusieurs corrections et ratures. Par ailleurs, elle ne mentionne pas le nom de l'entreprise et n'est pas signée par l'employeur.

La Cour se réfère à ses développements ci-avant relatifs à l'absence de force probante des relevés établis de façon unilatérale et retient qu'un solde de 116,16 heures de congés non pris laisse d'être établi, de sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande.

Quant aux heures de maladie

Pas plus qu'en première instance, la salariée ne justifie en appel sa demande quant au principe et quant au quantum, ni ne verse de pièces justificatives.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris par adoption de ses motifs en ce qu'il l'a déboutée de sa demande en paiement d'heures de maladie.

Au vu de ce qui précède et eu égard à la survenance de la faillite de la société intimée, il y a lieu de fixer la créance de la salariée à l'égard de la masse de la faillite au montant de 3.251,40 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'au 9 octobre 2020, date du jugement déclaratif de faillite.

Quant à la demande de l'ETAT

Dans l'hypothèse où le jugement entrepris serait réformé quant au caractère justifié du licenciement, l'ETAT sollicite la condamnation de l'employeur à lui payer au titre du remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée, le montant de 23.086, 84 euros.

Le licenciement étant abusif, il y a lieu de déclarer l'appel incident partiellement fondé et, par réformation du jugement entrepris, de fixer la créance de l'ETAT à l'égard de la masse de la faillite au montant de 845,69 euros sur base de l'article L.521-4(5) du Code du travail, cette somme correspondant au montant brut des indemnités de chômage touchées par la salariée au cours de la période qui aurait correspondu au délai de préavis.

Le prédit montant est à assortir des intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'au 9 octobre 2020, date du jugement déclaratif de faillite.

Quant aux indemnités de procédure

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance, la condition de l'iniquité posée par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas remplie.

Il serait néanmoins inéquitable de laisser à charge de la salariée l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens exposés relatifs à la présente instance, de sorte que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée à concurrence de 500 euros.

Au vu de l'issue du litige, le curateur est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, les frais et dépens de la première instance sont - par réformation du jugement entrepris - à mettre à charge de la masse de la faillite. Il en est de même des frais et dépens de l'instance d'appel.

B.) n'a pas constitué avocat. Compte tenu du fait qu'il a été réassigné conformément à l'article 84 du nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de statuer par un arrêt contradictoire à son égard.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, les mandataires des parties entendus en leurs plaidoiries,

statuant en continuation de l'arrêt du 30 juillet 2020,

dit l'appel principal et l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG irrecevables en tant que dirigés contre **B.)**,

les dit recevables pour le surplus,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant :

déclare le licenciement avec effet immédiat du 26 novembre 2018 abusif,

déclare fondée la demande de **A.)** en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 3.251,40 euros,

partant fixe la créance de **A.)** à l'égard de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** au montant de 3.251,40 euros, avec les intérêts légaux

à compter de la demande en justice jusqu'au 9 octobre 2020, date du jugement déclaratif de faillite,

décharge **A.)** de la condamnation prononcée contre elle au bénéfice de l'ETAT,

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG à concurrence de 845,69 euros en tant que dirigée contre la société à responsabilité limitée **SOC1.)**,

fixe la créance de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG à l'égard de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** au montant de 845,69 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'au 9 octobre 2020, date du jugement déclaratif de faillite,

pour le surplus, confirme le jugement entrepris,

fixe la créance de **A.)** à l'égard de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** du chef d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel au montant de 500 euros,

dit non fondée la demande de Maître Astrid BUGATTO, agissant en sa qualité de curateur de la société à responsabilité limitée **SOC1.)**, en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les met à charge de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)**, avec distraction au profit de Maître Marc FEYEREISEN 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 de l'adjoint du greffier en chef, Marcel SCHWARTZ.