

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°11/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze janvier deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2021-00255 du rôle

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,
MAGISTRAT2.), conseiller,
MAGISTRAT3.), conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de Luxembourg du 21 janvier 2023,

comparant par AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. Etat 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 HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT3.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 21 mai 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer les montants suivants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde :

indemnité compensatoire de préavis :	4.697,43 €
indemnité de départ :	2.348,72 €
arriérés de salaire :	212,18 €

Le requérant a réclamé une indemnité de procédure de 500 € et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement du 21 décembre 2020, le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer au salarié la somme globale de 3.869,28 € avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, dont 2.136,54 € au titre d'arriérés de salaire pour la période du 4 au 31 décembre 2018, 212,18 € au titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 3 décembre 2018 et 1.520,56 € au titre d'une indemnité compensatoire de préavis.

La demande du salarié tendant à se voir allouer une indemnité de départ a été rejetée par application de l'article L.124-10 (1) du Code du travail.

Les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure ont également été rejetées et la société SOCIETE1.) a été condamnée à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 29 janvier 2021, la société anonyme SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement. Elle conclut, par réformation, à se voir décharger de toutes les condamnations prononcées contre elle et sollicite une indemnité de procédure de 1.500 € pour chaque instance.

L'intimé conclut aux termes d'un appel incident à se voir allouer une indemnité de procédure de 500 € pour la première instance. Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande à se voir déclarer commun l'arrêt à intervenir.

Discussion

- I) Quant à la qualité à agir de la société SOCIETE1.)

Concernant sa qualité à relever appel du jugement du 21 décembre 2020, la société anonyme SOCIETE1.) relève tout d'abord l'existence d'une erreur matérielle aussi bien dans la requête introductive d'instance que dans le

jugement déféré en ce qui concerne sa raison sociale. Elle soutient que suite à un transfert d'entreprise opéré entre la société SOCIETE1.) s.a. » et la société SOCIETE1.) s.a. », elle serait devenue l'employeur de PERSONNE1.). Afin d'établir son affirmation, l'appelante se réfère à un courrier du 24 mars 2015 adressé à l'Inspection du Travail et des Mines. Elle renvoie en outre à une liste retraçant l'effectif de son personnel parmi lequel est également mentionné le nom de PERSONNE1.). Elle se prévaut de divers extraits de virements afin d'établir que le paiement des salaires à l'intimé sub 1) a été effectué par la société SOCIETE1.). Elle ajoute que suite audit transfert de contrat à la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) aurait été désaffilié des organismes de sécurité sociale par la société SOCIETE1.) et été affilié par la société SOCIETE1.). Elle soutient que la société SOCIETE1.) n'aurait plus d'activité depuis janvier 2015 et offre de prouver par l'audition de témoins qu'au cours du mois de janvier 2015, mais au plus tard au courant du mois de mars 2015, PERSONNE1.) a été informé du changement d'employeur.

L'appelante précise encore que le numéro de Registre de Commerce et des Sociétés (B.193.455) indiqué tant dans la requête introductive d'instance que dans le jugement de première instance serait celui de la société anonyme SOCIETE1.).

Le salarié affirme ne pas avoir eu connaissance du transfert de l'ensemble du personnel de la société SOCIETE1.) et affirme que l'appelante aurait semé la confusion, étant donné qu'elle continuerait à utiliser la dénomination « SOCIETE1.) ».

Il conclut au rejet de l'offre de preuve formulée par l'appelante pour défaut de pertinence tout en admettant, suivant le dernier état de ses conclusions, que le changement de la raison sociale, voire de la dénomination sociale de la société impliquée dans le litige n'entraînerait aucune conséquence à son égard, étant donné qu'à ses yeux son employeur aurait toujours été « Monsieur PERSONNE2.) ». Il déclare se rapporter à la sagesse de la Cour quant à la recevabilité de l'appel.

Appréciation de la Cour

Dans sa requête du 21 mai 2019, le salarié avait indiqué que son ancien employeur était la société anonyme « SOCIETE1.) s.a. ». La Cour note ensuite au vu du jugement déféré, que la question d'un transfert du contrat de travail de l'intimé sub 1), respectivement d'un changement de dénomination sociale de la société « Constructions Métalliques SOCIETE1.) s.a. » en « Franck s.a. » n'a pas été débattue en première instance, de sorte que l'appelante est malvenue pour reprocher au salarié voire au tribunal du travail d'avoir commis une erreur matérielle.

La Cour retient toutefois, au vu des pièces produites par la société SOCIETE1.), que suite à un transfert de l'ensemble du personnel de la société Constructions Métalliques Franck vers la société SOCIETE1.) s.a., cette dernière est devenue l'employeur de PERSONNE1.) avec effet au 1^{er} janvier 2015. La société SOCIETE1.) a précisé dans son courrier adressé à l'Inspection du Travail et des Mines le 23 mars 2015 qu'il y a « continuité

pour l'ensemble du personnel quant à leur contrat de travail (...) », ce qui n'est pas remis en cause par le salarié.

L'affirmation du salarié qu'il n'aurait pas été au courant que la société SOCIETE1.) serait devenue son employeur est peu convaincante, étant donné que les fiches de salaire versées aux débats renseignent comme employeur « la société SOCIETE1.) s.a. », la dénomination de cette société figure en gras sur l'entête des lettres de cette société y compris sur la lettre de licenciement du 18 octobre 2018, et le courrier de l'OGBL du 6 mai 2019 de même qu'un courrier du mandataire de l'appelant du 14 mai 2019 ont été adressés à la société SOCIETE1.) s.a..

La Cour retient sur base de l'ensemble de ces pièces, que la société SOCIETE1.) s.a. a la qualité d'employeur de PERSONNE1.).

L'appel de la société SOCIETE1.) est recevable pour avoir été relevé dans les forme et délai de la loi.

L'appel incident de PERSONNE1.) est également recevable.

- II) Quant à la date de la fin des relations de travail entre les parties

Le tribunal, après avoir précisé que le licenciement, acte irrévocable, une fois notifié, échappe à la volonté de son auteur qui ne peut, par sa seule volonté, revenir ni sur le licenciement, ni sur le délai de préavis, a relevé qu'en l'espèce, la période de préavis a pris fin en date du 31 décembre 2018. Il a également constaté qu'au regard de son ancienneté, le salarié aurait eu droit à une période de préavis de quatre mois et « qu'au regard du licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 14 janvier 2019, le requérant a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour la période du 1^{er} au 14 janvier 2019 ».

Les parties sont en désaccord quant à la date d'échéance des relations de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.).

Par courrier du 18 octobre 2018, l'employeur a notifié à PERSONNE1.) un licenciement avec un préavis de deux mois pour une absence de vingt-six semaines pour cause de maladie.

L'employeur se prévaut d'un courrier recommandé du 22 novembre 2018 pour soutenir que les relations de travail entre parties auraient pris fin le 28 février 2019. Il se réfère en outre à un courrier que le syndicat OGBL lui a adressé le 6 mai 2019, aux termes duquel le salarié aurait admis que son contrat de travail serait venu à échéance le 28 février 2019 et non pas le 31 décembre 2018. Il invoque un arrêt rendu par la Cour d'appel le 11 juillet 2019 (Cal-2017-00092) ayant retenu « *qu'après la résiliation, l'auteur de la résiliation avec préavis peut se conformer à la loi relative à la durée du préavis, soit à la demande de l'autre partie, ou en réaction à sa réclamation, soit de sa propre initiative, en précisant que la durée du préavis sera celle prévue par la loi* ».

Reprochant au salarié de ne plus s'être présenté sur son lieu de travail depuis le 3 décembre 2018, il dit avoir procédé au licenciement avec effet

immédiat de PERSONNE1.) pour absence injustifiée, par courrier du 14 janvier 2019. La relation de travail entre parties se serait terminée à cette date.

Soutenant que par son premier courrier du 18 octobre 2018, l'employeur aurait manifesté définitivement et irrévocablement sa volonté de rompre la relation de travail, de sorte qu'il ne pourrait plus unilatéralement ni annuler ou rétracter le congé par sa seule volonté ni revenir sur le délai de préavis qu'il a indiqué, PERSONNE1.) argumente que son contrat de travail serait venu à échéance le 31 décembre 2018, soit à l'expiration de la période de préavis de deux mois lui accordée par son employeur dans la lettre de licenciement du 18 octobre 2018. Pour appuyer son raisonnement, l'intimé sub 1) se prévaut d'un arrêt rendu par la Cour de cassation le 14 février 2019 (arrêt n° 4092).

Appréciation de la Cour

PERSONNE1.) a été licencié à deux reprises, d'abord avec préavis par lettre du 18 octobre 2018 et ensuite avec effet immédiat le 14 janvier 2019.

Le courrier du 18 octobre 2018 est rédigé dans les termes suivants :

« Par le présente, nous sommes au regret de vous informer que nous résilions votre contrat de travail conclu le 23/08/2010 avec préavis de deux mois. Conformément à l'article L.124-3 du Code du travail, ce préavis commence le 1^{er} novembre 2018 pour se terminer le 31 décembre 2018.

En effet, au terme d'un délai de 26 semaines de maladie sans discontinuité, nous sommes en droit de mettre un terme à notre collaboration. Votre absence répétée nuit à l'organisation de notre entreprise. De plus, suivant courrier de la Caisse nationale de santé, vous avez été jugé apte à reprendre votre travail depuis le 26/07/2018 or vous ne vous êtes jamais présenté à votre poste de travail depuis cette date

(...) ».

Par courrier 22 novembre 2018, l'employeur s'est adressé à PERSONNE1.) dans les termes suivants :

« Monsieur,

En date du 18/10/2018, nous vous avons fait parvenir une lettre de licenciement avec préavis.

Suite à une inadvertance de notre part, nous avons commis une erreur dans la computation de la durée de votre préavis : compte tenue de votre ancienneté vous avez droit à un préavis non pas de deux mois tel qu'erronément indiqué dans notre courrier de licenciement du 18 octobre 2018, mais bien de quatre mois.

En conséquence, votre préavis a commencé à courir à partir du 1^{er} novembre 2018 et viendra à échéance le 28 février 2019, et non pas le 31 décembre 2018.

(...) ».

La résiliation est un acte unilatéral de la part de son auteur, qui a en l'espèce fait part aux termes de son courrier du 18 octobre 2018 de sa volonté non équivoque de mettre fin au contrat de travail qui le liait à PERSONNE1.). Le licenciement, échappe à la volonté de son auteur, qui ne peut plus, par sa seule volonté revenir, ni sur le licenciement, ni sur le délai de préavis qu'il a indiqué (en ce sens Cour de Cassation, 14 février 2019, n° 4092).

La période de préavis accordé à PERSONNE1.) aux termes du courrier du 18 octobre 2018 est venue à échéance le 31 décembre 2018, date à laquelle le contrat de travail a pris fin, étant précisé que le salarié n'a jamais remis en cause les motifs invoqués par son employeur à la base de ce licenciement.

L'employeur ne pouvait partant plus, de par sa seule volonté, revenir sur le délai de préavis de deux mois accordé à son ancien salarié.

Il appartient à l'employeur d'établir que les parties auraient d'un commun accord, avant l'échéance du 31 décembre 2018, voulu revenir sur le délai de préavis fixé par l'employeur dans son courrier du 18 octobre 2018.

Contrairement à l'affirmation de la société SOCIETE1.), un tel accord de volontés entre le salarié et son employeur tendant à revenir sur le délai de préavis initialement fixé ne résulte pas du courrier de l'OGBL du 6 mai 2019, rédigé près de cinq mois après l'expiration du délai de préavis fixé par l'employeur au 31 décembre 2018. Les termes utilisés dans ledit courrier que « *le contrat de travail de Monsieur PERSONNE1.) s'est terminé le 28 février 2019* », ne permettent pas cette conclusion.

La Cour retient au regard des développements qui précèdent que le courrier de l'employeur du 22 novembre 2018 est inopérant et dépourvu de toutes conséquences juridiques et que les relations de travail entre parties ont pris fin le 31 décembre 2018.

Aussi, le salarié ne pouvait plus se voir notifier un licenciement avec effet immédiat après le 31 décembre 2018, de sorte que les développements de l'employeur y relatifs sont à écarter.

- III) Quant aux conséquences du licenciement avec effet au 31 décembre 2018

Au vu de son ancienneté de service au sein de la société SOCIETE1.), le salarié a réclamé en première instance la somme de 4.697,43 € au titre d'une indemnité compensatoire de préavis que son ancien employeur lui redevrait suite au licenciement avec préavis du 18 octobre 2018. Il a reproché à son employeur de ne pas avoir respecté la période de préavis de quatre mois telle que prévue par l'article L.124-6 du Code du travail.

Concernant ce volet du litige, le tribunal du travail, après avoir retenu « que la période de préavis a pris fin en date du 31 décembre 2018, de sorte que le requérant a eu droit au paiement de son salaire jusqu'à cette date » a relevé que l'employeur n'a plus versé de salaire à PERSONNE1.) à partir du

3 décembre 2018 et que l'employeur est resté en défaut de produire des pièces afin d'établir l'absence injustifiée du salarié à partir de cette date. Considérant que ni le salaire mensuel de PERSONNE1.) de 2.348,72 €, ni le taux horaire de 13,5764 € repris sur la fiche de salaire de décembre 2018 n'ont été remis en cause par l'employeur, et que cette même fiche de salaire a renseigné un salaire de 212,18 € « pour la période du 1^{er} au 3 décembre 2018 », le tribunal du travail a retenu que pour la période du 4 au 31 décembre 2018, l'employeur redevrait à son salarié la somme de 2.136,54 € à titre d'arriérés de de salaire.

Le tribunal du travail a ensuite relevé « qu'au regard du licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 14 janvier 2019, le requérant a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour la période du 1^{er} au 14 janvier 2019 ». Il a alloué au salarié une indemnité compensatoire de préavis de 1.520,56 €.

L'employeur critique le tribunal de l'avoir condamné à payer à l'intimé « les arriérés de salaire » pour la période du 4 au 31 décembre 2018.

Il fait valoir que dans la mesure où en première instance le salarié n'aurait réclamé que la somme de 212,18 € au titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 3 décembre 2018, le tribunal du travail aurait statué ultra petita en ayant alloué au salarié la somme de 2.136,54 € à titre d'arriérés de salaire pour la période du 4 au 31 décembre 2018.

Il argumente que dans la mesure où le salarié aurait été en incapacité de travail depuis plus de 26 semaines lors de son licenciement avec préavis le 18 octobre 2018, qu'aux termes de la loi, l'employeur devrait maintenir la rémunération de son salarié jusqu'à la fin du mois au cours duquel survient le 77^{ème} jour d'incapacité de travail, pendant une période de référence de 18 mois successifs, il ne serait plus tenu à cette obligation en décembre 2018. L'employeur se réfère à diverses décisions de la CNS aux termes desquelles, le paiement des indemnités pécuniaires de maladie au profit de PERSONNE1.) avaient été supprimées avec effet à partir du 26 juillet 2018. Ces décisions se seraient imposées à l'employeur qui ne saurait être tenu à payer des « salaires de substitution » à son salarié. Aussi, au regard de ces décisions de la CNS, pour la période du 3 au 21 décembre 2018, pour laquelle le salarié aurait présenté un certificat de maladie, l'employeur ne serait pas tenu à lui payer de salaire.

L'intimé ne serait ensuite plus venu travailler à partir du 22 décembre 2018 et n'aurait produit aucun justificatif d'absence, de sorte que pour la période allant du 22 au 31 décembre 2018, sa demande serait également, par réformation, à rejeter. L'appelante ajoute qu'en tout état de cause, aucune dispense de travail n'avait été accordée à PERSONNE1.), de sorte qu'il aurait dû soit venir travailler, sinon justifier de son absence par la production d'un certificat de maladie.

Concernant la période du 1^{er} au 3 décembre 2018, l'employeur admet avoir retenu la somme de 212,18 € sur le salaire du mois de décembre 2018, en raison de la non-restitution d'outils que l'employeur dit avoir mis à la disposition de PERSONNE1.).

L'appelante demande en conséquence à être déchargé de toutes les condamnations prononcées à son égard.

L'intimé sub 1) ne prend pas position par rapport au reproche fait au tribunal du travail d'avoir statué ultra petita. Il renvoie à la fiche de salaire du mois de décembre 2018 afin d'établir qu'il aurait travaillé les 3 et 4 décembre 2018, qu'il aurait été en arrêt de maladie du 5 au 21 décembre 2018 et qu'il aurait repris le travail du 24 au 31 décembre 2018. Le salaire aurait été à la charge de l'employeur et non pas de la CNS. Les développements de l'appelante en rapport avec les décisions de refus de la CNS de payer une indemnité pécuniaire de maladie à l'intimé sub 1) seraient dépourvus de pertinence, étant donné que ces décisions de la CNS concerneraient uniquement la période allant du 26 juillet au 30 septembre 2018.

L'intimé sub 1) conclut en conséquence à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a condamné l'employeur à lui payer la somme de 2.136,54 € au titre d'arriérés de salaire pour la période du 4 au 31 décembre 2018. Le salarié conclut en outre à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a condamné l'employeur au paiement de la somme de 212,18 € au titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 3 décembre 2018 et au montant de 1.520,56 € au titre d'une indemnité compensatoire de préavis .

Appréciation de la Cour

Il résulte du jugement entrepris qu'en première instance, PERSONNE1.) a conclu à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 4.697,43 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis arguant que l'employeur ne lui aurait payé que deux mois au lieu de quatre mois auxquels il aurait droit au vu de son ancienneté de service.

Aux termes de l'article 54 du NCP, « *le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé* ».

Il résulte des développements faits devant le tribunal du travail que l'employeur n'a pas payé le salaire du mois de décembre 2018. Il se dégage en outre du jugement de première instance que pour la période du 4 au 31 décembre 2018, l'employeur a admis ne pas avoir rémunéré le salarié en lui reprochant une absence injustifiée à partir de cette date.

En allouant à PERSONNE1.) la somme 2.136,54 € à titre d'arriérés de salaire pour la période du 4 au 31 décembre 2018, le tribunal n'a pas statué ultra petita. Il n'a pas alloué au salarié plus que ce qui lui a été demandé mais n'a que requalifié les montants réclamés au titre d'indemnité compensatoire de préavis en arriérés de salaire.

Le reproche fait au tribunal d'avoir statué ultra petita n'est partant pas fondé.

PERSONNE1.) a réclamé aux termes de sa requête introductive d'instance à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 212,18 €, au titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 3 décembre 2018.

Le tribunal a fait droit à cette demande. Pour statuer ainsi, il a relevé que la retenue sur salaire invoquée par l'employeur pour défaut de restitution d'outillage n'était pas justifiée, à défaut pour la société SOCIETE1.) d'avoir prouvé que son salarié ne lui aurait pas restitué des outils. Le tribunal n'a pas tenu compte d'un « *reçu pour solde de tout compte* » invoqué par l'employeur.

L'appelante demande à être déchargée de la condamnation au paiement de la somme de 212,18 €, telle que renseignée sur la fiche de salaire du mois de décembre 2018 émise par l'employeur. Elle fait valoir que le non-paiement de cette somme serait justifié, étant donné que le salarié ne lui aurait pas remis divers outils. Elle renvoie à un document versé en pièce n°5 reprenant en détail les outils non-restitués à la société SOCIETE1.). L'appelante estime que PERSONNE1.) aurait confirmé la non-restitution desdits outils par l'apposition de sa signature sur ledit document.

PERSONNE1.) conteste l'affirmation de l'employeur relative à la non-restitution des outils et sollicite la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique.

Le document intitulé « *E7* » établi le 2 mars 2012 mentionne un certain nombre d'outils mis à disposition à l'état neuf de « *PERSONNE1.)* ». En-dessous de l'énumération du matériel figure la mention „*Ich Unterzeichneter, (nom et prénom du salarié) übernehme die Verantwortung für das obengenannte Werkzeug.*

Beschädigte Werkzeuge werden von der Firma SOCIETE1.) ersetzt.

Verlorenes oder abhanden gekommenes Werkzeug wird dem Arbeitnehmer in Rechnung gestellt“.

Derrière l'ensemble des outils mentionnés sur ledit document a été cochée la case « *Neu* ».

Bien que la case „*Fehlt*“ ait été cochée derrière un certain nombre d'outils, il est évident que cette indication, de même que les mentions manuscrites relatives à la valeur en euros des outils manquants n'ont pas été apposées sur ledit document en date du 2 mars 2012, date à laquelle ledit document a été soumis au salarié pour signature. Contrairement à l'argumentation de l'appelante, cette pièce n'est partant pas de nature à établir que PERSONNE1.) aurait confirmé la non-restitution des outils manquants.

Le reproche fait au salarié de ne pas avoir restitué le matériel invoqué par la société SOCIETE1.), laissant d'être établi, c'est à bon droit que le tribunal du travail a condamné l'employeur au paiement de la somme de 212,18 €.

PERSONNE1.) admet ensuite ne pas avoir travaillé pendant la période allant du 5 au 21 décembre 2018. Il argumente qu'il aurait été en arrêt de maladie pendant cette période. Pour soutenir cette affirmation, il renvoie à la fiche de salaire émise par la société SOCIETE1.) pour la période du 1^{er} au 31 décembre 2018, qui confirme l'affirmation de l'employeur quant à l'absence au travail du salarié pendant la période du 5 au 21 décembre 2018.

L'employeur a inscrit sur cette même fiche de salaire que les 104 heures relatives à cette période seraient à mettre à charge de la Caisse de maladie.

Il se dégage de divers courriers que la CNS a adressé au salarié, « *qu'en date du 19 juillet 2018* », celui-ci a « *été trouvé capable de reprendre le travail à partir du 26 juillet 2018 par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale et que conformément aux dispositions de l'article 177, alinéa 1^{er} des statuts de la Caisse nationale de santé, les certificats d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, établis au cours des douze semaines à venir (17.10.2018) ne sont pas opposables à la Caisse nationale de santé, sauf fait médical nouveau justifié d'une manière détaillée par le médecin traitant* ».

Il résulte des courriers de la CNS des 20 juillet, 9 août, et 7 septembre 2018, que le paiement d'une indemnité pécuniaire de maladie a été refusée au salarié pour la période du 26 juillet au 30 septembre 2018. Il résulte en outre d'un courrier adressé le 19 novembre 2018 par la CNS à la société SOCIETE1.) que suite aux oppositions relevées par le salarié contre les décisions de refus précitées de la CNS, « *le Conseil d'Administration a refusé la période du 25.07.2018 au 30.09.2018* ».

Force est de constater que les décisions prises par la CNS concernent la période du 26 juillet au 17 octobre 2018, de sorte qu'elles sont sans pertinence pour la période du 5 au 21 décembre 2018, tel que le fait plaider l'intimé sub 1) à bon droit.

Par courrier de la CNS du 17 septembre 2018, PERSONNE1.) a été informé que « *son affiliation auprès des régimes de sécurité sociale luxembourgeois a été clôturée au 25 juillet 2018 (...)* ». Le courrier précise en outre « *qu'en cas de reprise de votre activité professionnelle, il appartient à votre employeur d'introduire une nouvelle déclaration d'entrée renseignant la date de votre reprise de travail* ».

Une telle déclaration d'entrée n'est pas versée en l'occurrence, et les parties ne fournissent aucune information à ce sujet. L'appelante s'oppose toutefois à toute rémunération de l'intimé pour le mois de décembre 2018, étant donné qu'il ne se serait plus présenté sur le lieu de travail à partir du 17 octobre 2018.

Or cette affirmation est contredite par la fiche de salaire émise par la société SOCIETE1.) pour le mois de décembre 2018. Il en résulte que PERSONNE1.) était en congé de maladie pendant la période du 5 au 21 décembre 2018, puisque l'employeur mentionne que 104 heures seraient à charge de la CNS. Il importe ensuite de relever que l'appelante admet en instance d'appel avoir été en possession d'un certificat de maladie de la part de PERSONNE1.) pour la période concernée. Contrairement à l'argumentation de l'appelante, le salarié a justifié son absence, de sorte que l'employeur est tenu de le rémunérer pour la période concernée.

Il en résulte également que l'intimé sub 1) a travaillé 48 heures. Le salaire mensuel brut de PERSONNE1.) de 2.348,72 € renseigné dans le jugement de première instance n'est pas contesté par la société SOCIETE1.).

Il est acquis en cause qu'au moment de son licenciement PERSONNE1.) avait une ancienneté de huit ans au sein de la société SOCIETE1.), de sorte qu'en application de l'article L.124-3 (2), le contrat de travail aurait dû prendre fin à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois, soit le 28 février 2019.

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail, « la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir ».

Au vu des développements qui précèdent, la Cour approuve le tribunal d'avoir condamné l'employeur à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.348,72 € (2.136,54 + 212,18), sauf à préciser qu'au vu de la lettre de licenciement du 18 octobre 2018, cette somme lui est allouée au titre d'indemnité compensatoire de préavis. Il convient d'ajouter à cette somme, celle de 1.520,56 € que le tribunal du travail avait alloué à l'intimé à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

En l'absence d'un appel incident concernant ce volet du litige, la Cour ne saurait allouer plus au salarié que ce qui lui a été accordé par le tribunal.

Le jugement de première instance est partant à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce que le tribunal a dit fondée la demande de PERSONNE1.) pour la somme de 3.869,28 €, augmentée des intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

- IV) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, c'est cependant à tort que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance. La demande est fondée pour le montant réclamé de 500 €.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande de la société SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du NCPC est à rejeter.

Celle de l'intimé sub 1) est fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais d'avocat qu'il a dû exposer en instance d'appel. La Cour lui alloue pour l'instance d'appel la somme de 1.000 €.

Le présent arrêt est à déclarer commun à l'ETAT.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident fondé,

réformant

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € pour la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel,

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'Emploi,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance avec distraction aux profits de Maître AVOCAT2.) et de Maître AVOCAT3.), sur leurs affirmations de droit.