

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°48/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize mai deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2019-00885 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine dite Nanou TAPPELLA, de Luxembourg, du 5 juillet 2019,

comparant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE2.),

2. PERSONNE3.), demeurant à D-ADRESSE3.), ayant repris l'instance en sa qualité de légataire universelle de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), décédée le 21 juin 2019,

intimée aux fins du susdit exploit TAPPELLA,

comparant par Maître Gérard A. TURPEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

3. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE4.),

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

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

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) a été au service de PERSONNE4.) depuis le 1^{er} septembre 2000, tout d'abord en tant que femme de ménage et ensuite en tant que garde-malade à partir du 1^{er} mai 2013.

En avril 2016, PERSONNE4.) a été hospitalisée en raison de graves problèmes de santé, et par la suite, elle a été transférée à la maison de soins de ADRESSE5.).

Par ordonnance du 14 juillet 2016, PERSONNE4.) a été placée sous sauvegarde de justice. PERSONNE2.), le fils adoptif de son époux prédécédé, a été nommé mandataire spécial.

Par lettres recommandées du 4 octobre 2016, PERSONNE2.) a procédé au licenciement avec effet immédiat et au licenciement avec préavis d'PERSONNE1.).

Le mandataire de PERSONNE1.) a contesté les licenciements par courrier du 10 octobre 2016 et a réclamé les motifs gisant à la base du licenciement avec préavis, courrier auquel le mandataire a donné suite en date du 3 novembre 2016.

Par courrier du 14 novembre 2016, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement avec préavis.

Par jugement du 14 mars 2018, PERSONNE4.) a été placée sous tutelle.

Par requête du 16 février 2017, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, PERSONNE4.), devant le tribunal du travail de Luxembourg, principalement, aux fins de voir déclarer nuls les licenciements intervenus le 4 octobre 2016 à son égard, et pour l'y entendre condamner en raison du préjudice subi de ce fait à lui payer des dommages et intérêts à hauteur de 10.000.-euros, ainsi que, selon le dernier état de ses conclusions, les salaires de juillet 2016 à juin 2018 pour le montant de 85.361,28.-euros.

Subsidiairement, elle a demandé à voir constater que le licenciement avec préavis du 4 octobre 2016 n'a sorti aucun effet et à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le même jour. En raison du caractère abusif de ce licenciement, elle a demandé, selon le dernier état de ses conclusions, la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis (6 mois)	21.340,32.-euros
Indemnité de départ (3 mois)	10.670,16.-euros
Préjudice matériel (6 mois)	21.340,32.-euros
Préjudice moral	10.000,00.-euros

Total : 63.350,08.-euros,

avec les intérêts légaux à partir du 4 octobre 2016, jour des licenciements, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle a conclu, suivant le dernier état de ses conclusions, à voir condamner PERSONNE4.) à lui payer la somme de 10.999,11 euros au titre d'arriérés de salaire pour la période de juillet à octobre 2016 et la somme de 3.079,07 euros au titre des jours de congés non pris et à lui verser les fiches de salaire des mois de mai 2013 à janvier 2017, ainsi que les documents sociaux sous peine d'astreinte de 150.-euros par jour de retard.

La requête tendait encore à la majoration du taux d'intérêt, à l'exécution provisoire du jugement à intervenir et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros.

PERSONNE4.) a demandé reconventionnellement la condamnation d'PERSONNE1.) à lui rembourser la somme de 79.104,19 euros au titre de sommes détournées sur base de la plainte pénale déposée à l'encontre de la salariée pour abus de faiblesse, abus de confiance, vol, escroquerie ou toute autre qualification juridique qu'il y aurait lieu de réserver aux faits dénoncés et à se voir allouer une indemnité de procédure de 5.000 euros.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT) est

volontairement intervenu dans la procédure et a requis 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 19.255,98 euros à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) pour la période d'avril à novembre 2017, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit jusqu'à solde.

Après avoir rejeté les moyens tirés du libellé obscur et de la nullité de la requête soulevés par PERSONNE4.), le tribunal du travail a ordonné, par jugement du 13 juillet 2018, la réouverture des débats afin de permettre aux parties de prendre position par rapport à l'article L.125-1 du Code du travail et a réservé les droits des parties ainsi que les frais et dépens de l'instance.

Statuant en continuation du jugement du 13 juillet 2018, le tribunal du travail, par jugement du 17 mai 2019, s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande reconventionnelle de PERSONNE4.) et compétent pour le surplus. Il a retenu que le contrat de travail n'a pas été résilié avec effet immédiat sur base de l'article L.125-1 du Code du travail, a rejeté le moyen de nullité des licenciements du 4 octobre 2016 pour absence de qualité et/ou de pouvoir dans le chef de PERSONNE2.) à prononcer les licenciements soulevé par PERSONNE1.), a dit que le licenciement avec effet immédiat du 4 octobre 2016, intervenu en premier lieu, a définitivement mis fin à la relation de travail et que le licenciement avec préavis du 4 octobre 2016, intervenu en deuxième lieu, est dépourvu d'effet juridique.

Le tribunal du travail a retenu que le licenciement avec effet immédiat du 4 octobre 2016 n'est pas abusif pour imprécision des motifs énoncés et il a sursis à statuer concernant (i) le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat pour absence de réalité et de gravité des motifs invoqués y compris le moyen de forclusion soulevé par PERSONNE1.) sur base l'article L.124-10(6) du Code du travail, (ii) les demandes indemnitaires qui s'y rattachent (préjudices matériel et moral, indemnité de préavis et indemnité de départ) (iii) la demande à titre d'arriérés de salaires et (iv) la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris, ainsi que concernant le recours de l'ETAT, en attendant la décision à intervenir au pénal suite à la plainte pénale avec constitution de partie civile déposée en date du 5 octobre 2016 par PERSONNE2.) pour le compte de PERSONNE4.) entre les mains du juge d'instruction contre PERSONNE1.) et contre X pour abus de faiblesse, sinon abus de confiance, vol, escroquerie ou toute autre qualification juridique. Il a réservé les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ainsi que les frais et a tenu l'affaire en suspens dans l'attente des suites à réserver à l'instruction de la plainte pénale.

PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), est décédée le 21 juin 2019.

Par acte d'huissier de justice du 5 juillet 2019, PERSONNE1.) a régulièrement formé appel des jugements des 13 juillet 2018 et 17 mai 2019, ce dernier lui ayant été notifié le 28 mai 2019. L'acte d'appel est dirigé contre PERSONNE2.) et PERSONNE3.), pris en leur qualité d'héritiers de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), ainsi que contre l'ETAT.

PERSONNE1.) demande acte qu'elle se rapporte à prudence de justice quant à la qualité et/ou le pouvoir de PERSONNE2.) de procéder au licenciement avec effet immédiat de l'appelante en date du 4 octobre 2016 et demande à voir déclarer nul, si telle qualité ou tel pouvoir ne lui a pas été confié, le licenciement de l'appelante et d'ordonner sa réintégration à la date du 4 octobre 2016 avec les conséquences financières en découlant. Aux termes de ses conclusions récapitulatives du 5 février 2023, elle demande, dans ce cas, à voir condamner les parties intimées à lui payer des dommages-intérêts de 20.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, à lui payer au titre d'arriérés de salaire de juillet 2016 à juin 2019 la somme de 128.041,82 euros (3.556,72 x 31).

Elle demande encore à voir condamner les parties intimées à lui délivrer les fiches de salaire des mois de mai 2013 à juin 2019 dans un délai de huit jours à compter de la signification de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 150 euros par jour de retard.

Pour autant que l'ordonnance du 14 juillet 2016 plaçant PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.) sous sauvegarde de justice ait confié à PERSONNE2.) la qualité et/ou le pouvoir de licencier l'appelante au 4 octobre 2016, PERSONNE1.) demande à la Cour, à voir dire que le licenciement avec effet immédiat est abusif, étant donné que les motifs sont imprécis. Elle critique le jugement entrepris en ce que le tribunal a ordonné une surséance à statuer en raison de la plainte pénale déposée à son encontre au motif que les faits y invoqués seraient prescrits. Elle demande partant à voir condamner les parties intimées à lui payer la somme de 77.428,98 euros ou tout autre montant même supérieur à évaluer par la Cour ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir du 4 octobre 2016, jour du licenciement, sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde, avec augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit le jour de la notification de la décision à intervenir.

La somme de 77.428,98 euros se décompose comme suit : 21.340,32 euros au titre du préjudice matériel, 10.000 euros au titre du préjudice

moral, 21.340,32 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 10.670,16 euros au titre d'indemnité de départ, 10.999,11 euros au titre d'arriérés de salaire pour la période de juillet à octobre 2016 et 3.079,07 euros au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris au cours de cette même période.

Elle demande à voir condamner les parties intimées à lui délivrer les documents sociaux dûment complétés (certificat de travail, formulaire U1, original de la carte d'impôt) ainsi que les fiches de salaire des mois de mai 2013 à octobre 2016, dans un délai de huit jours à compter de la signification de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 150 euros par jour de retard.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros et demande à voir condamner les parties intimées aux frais et dépens des deux instances.

Par acte d'avocat du 15 novembre 2019, PERSONNE3.) déclare reprendre l'instance pendante devant la Cour sous le numéro CAL-2019-00885, en sa qualité de légataire universelle de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.).

PERSONNE3.) relève appel incident du jugement du 17 mai 2019 en ce que le tribunal n'a pas retenu, sur le fondement de l'article L.125-1 du Code du travail, que le contrat de travail de l'appelante a été résilié avec effet immédiat par cessation des affaires de l'employeur pour cause d'incapacité physique de PERSONNE4.).

Elle demande acte qu'elle offre de prouver par témoins que « *les faits gisant à la base de la plainte pénale déposée à l'encontre de la dame PERSONNE1.) ainsi que du licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet n'ont été découverts par Monsieur PERSONNE2.) qu'au cours de la dernière semaine du mois de septembre 2016* ».

Pour autant que la Cour devait estimer que le contrat de travail n'a pas été résilié par l'effet de la loi en application de l'article L.125-1 du Code du travail, PERSONNE3.) demande à voir confirmer le jugement du 17 mai 2019 dans toute sa teneur.

Elle demande à voir condamner l'appelante aux frais et dépens de l'instance et elle réclame une indemnité de procédure de 3.500 euros.

A titre principal, l'ETAT demande acte qu'il se rapporte à prudence de la Cour quant à la recevabilité de l'appel et quant à son bien-fondé concernant la justification du licenciement. Il demande à voir renvoyer le dossier en cas d'appel non-fondé en première instance pour prosécution de cause.

A titre subsidiaire, l'ETAT demande acte de sa créance de l'ordre de 19.255,98 euros (11.670,92 + 7.585,06) et conclut au remboursement dudit montant, avec les intérêts, frais et dépens à charge de la partie succombante.

DISCUSSION :

Il convient de rappeler que par acte d'avocat du 15 novembre 2019, PERSONNE3.) a déclaré reprendre l'instance pendante devant la Cour sous le numéro CAL-2019-00885, en sa qualité de légataire universelle de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.).

Il y a partant lieu de mettre hors cause PERSONNE2.).

- 1) Quant à l'appel principal dirigé contre le jugement du 13 juillet 2018 :

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir soulevé d'office la question de l'applicabilité de l'article L.125-1 du Code du travail. Elle soutient que cette disposition n'aurait pas été invoquée ni sur base de la requête introductive d'instance, ni lors des débats à l'audience publique du 25 juin 2018. Estimant que cette disposition ne serait pas d'ordre public et reprochant au tribunal du travail d'avoir statué *ultra petita*, l'intimée serait également irrecevable à invoquer ladite disposition en instance d'appel.

Tel qu'invoqué à juste titre par PERSONNE3.), l'article L.125-1 du Code du travail figure au Livre 1^{er}, Titre 2 du Code du travail, intitulé « contrat de travail ». Les dispositions ayant trait au contrat de travail sont déclarées d'ordre public par le point 1^{er} de l'article L.010-1 du Code du travail. Le tribunal du travail ne saurait par conséquent être reproché d'avoir soulevé d'office la question de l'applicabilité de l'article L.125-1 du Code du travail, tout en ayant renvoyé le dossier aux parties afin de leur permettre de prendre contradictoirement position à ce sujet.

PERSONNE1.) est partant malvenue pour reprocher au tribunal du travail d'avoir statué *ultra petita*.

L'appel principal dirigé contre le jugement du 13 juillet 2018 est non fondé, et le jugement entrepris du 13 juillet 2018 est à confirmer.

- 2) Quant aux appels dirigés contre le jugement du 17 mai 2019 :

Par jugement du 17 mai 2019, le tribunal du travail a dit que dans l'hypothèse où le contrat de travail du salarié consiste, comme en l'espèce, en l'exercice de prestations de garde-malade, ce qui

présuppose précisément une certaine incapacité physique de l'employeur, la condition de la « *cessation des affaires par suite d'incapacité physique de l'employeur* » se trouve uniquement remplie, s'il est prouvé qu'en raison de l'évolution de l'état de santé de l'employeur, les prestations fournies par le salarié ne permettant plus de couvrir les besoins de soins de l'employeur. Le tribunal est venu à la conclusion que telle preuve n'est pas rapportée en l'espèce. Le tribunal a dès lors procédé à l'analyse des licenciements invoqués.

PERSONNE1.) conclut aux termes de son acte d'appel à la réformation du jugement du 17 mai 2019, en ce que, après avoir dit que le contrat de travail n'avait pas été résilié avec effet immédiat sur base de l'article L.125-1 du Code du travail (résiliation de plein droit pour cessation des affaires de l'employeur), le tribunal du travail a rejeté le moyen de nullité des licenciements du 4 octobre 2016 pour absence de qualité et de pouvoir dans le chef de PERSONNE2.) à prononcer lesdits licenciements. Il critique encore le tribunal en ce qu'il a dit que le licenciement avec effet immédiat a mis fin à la relation de travail et que ce licenciement n'est pas abusif pour imprécision des motifs énoncés.

PERSONNE3.) conclut aux termes de son appel incident à voir dire, par réformation, que le contrat de travail de PERSONNE1.) a été résilié avec effet immédiat en raison de la cessation des affaires de l'employeur pour cause d'incapacité physique de feu PERSONNE4.) à partir du jour de la date de son hospitalisation au cours du mois d'avril 2016, sinon à partir du jour de son transfert en maison de soins le 17 juin 2016, sinon à partir de son placement sous sauvegarde de justice en date du 14 juillet 2016. En conséquence, elle demande à voir déclarer l'appel principal non fondé et à voir débouter PERSONNE1.) de toutes ses demandes indemnitaires ainsi que de ses demandes en paiement d'indemnités de procédure.

PERSONNE3.) se base sur l'article L.125-1 du Code du travail pour soutenir que la relation de travail entre PERSONNE1.) et feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), a pris fin en raison de la cessation des affaires de l'employeur, suite à la dégradation définitive de l'état d'incapacité physique de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), en 2016, déjà entamée depuis 2009, ne lui permettant plus de résider seule à son domicile, soit au lieu de travail de l'appelante.

Dans un souci de logique juridique, la Cour procèdera d'abord à l'analyse de l'appel incident de PERSONNE3.), étant donné que si les conditions de l'article L.125-1 du Code du travail sont remplies, l'appel principal sera non fondé.

L'article L.125-1 du Code du travail dispose que : « *Sans préjudice des dispositions du chapitre VII ci-après, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur. (...) Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit :*

- 1. au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, et*
- 2. à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article L.124-3. L'indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l'article L.124-3. »*

Il a été retenu que si le texte prévoit la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail en cas de décès (ou d'incapacité physique) de l'employeur, c'est pour éviter que l'héritier ne soit obligé de le reprendre pour y mettre fin, s'il n'a pas intérêt à le maintenir. L'article L.125-1 du Code du travail permet au successeur de continuer les affaires de l'employeur si tel est son choix. Dans les autres cas, le contrat reste résilié et le salarié a droit au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, de même qu'à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail. Quelque que soit la nature de la prestation que le salarié est amené à effectuer dans l'intérêt de l'employeur, les indemnités prévues à l'article L.125-1 du Code du travail sont dues (Cour d'appel 20 janvier 2010, n°35043 du rôle).

En application de la jurisprudence précitée, la Cour retient, par réformation, que dans le cadre de l'article L.125-1 du Code du travail, l'analyse des faits de l'espèce doit se faire par rapport à la situation de l'employeur, peu importe la nature des fonctions exercées par le salarié.

En conséquence, il y a lieu de rejeter d'emblée l'ensemble des développements des parties concernant l'exercice ou non par PERSONNE1.), engagée en qualité de « garde-malade » par feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), de fonctions de nature à faire obstacle à la cessation des affaires de l'employeur pour incapacité physique.

La cessation d'affaires de l'employeur pour cause d'incapacité physique de nature à entraîner la résiliation de plein droit du contrat de travail suppose un état d'incapacité physique définitif.

Il résulte des éléments du dossier que feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), a souffert d'un début de démence depuis 2009 diagnostiquée en tant que maladie d'Alzheimer, que l'altération progressive de ses facultés mentales s'est accompagnée d'une perte d'autonomie et de problèmes comportementaux, de nature à justifier à partir du 14 juillet 2016 une mise sous sauvegarde de justice sur base d'une ordonnance du juge des tutelles-majeures, suite à un certificat médical du docteur PERSONNE5.) du 1^{er} juillet 2016, médecin spécialiste en gériatrie.

Il n'est pas discuté entre parties que feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), a été hospitalisée du 2 avril jusqu'au 19 avril 2016, suite à une chute.

PERSONNE3.) ne justifie pas d'éléments tendant à admettre que feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), ne serait pas retournée à son domicile par la suite. Il y a partant lieu de retenir qu'il n'est pas établi que le contrat de travail entre feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), et PERSONNE1.) aurait pris fin à partir du 2 avril 2016.

PERSONNE3.) se base ensuite sur une attestation testimoniale de son père, PERSONNE2.), pour voir dire que le contrat de travail entre feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), et PERSONNE1.) aurait pris fin à partir du 17 juin 2016.

PERSONNE1.) conteste la recevabilité de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), au motif que ce dernier aurait été le mandataire spécial de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), et aurait été l'auteur des licenciements critiqués. Il ne pourrait dès lors pas être considéré comme étant un tiers à l'instance.

L'article 405 du Nouveau code de procédure civile dispose que chacun peut être entendu comme témoin à l'exception des personnes frappées d'une incapacité de témoigner en justice. La notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement comme ne visant en principe que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire afin d'élargir le plus possible les moyens susceptibles de conduire à la manifestation de la vérité, les nouvelles dispositions sur les mesures d'instruction tendant à la simplification des modes de preuve ayant élargi le plus possible les moyens susceptibles de conclure à la manifestation de la vérité et a aboli de façon significative la possibilité de reproche de témoins.

PERSONNE2.) n'a été nommé administrateur provisoire de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), que par ordonnance du 14 juillet 2016 et il a été remplacé par Maître Yves Wagener par jugement du 14 mars 2018 au moment de la mise sous tutelle de feu

PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.). S'il est vrai que dans la cadre de la succession de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), PERSONNE2.) a bénéficié d'un leg à titre particulier en vertu d'un testament du 14 septembre 2011, c'est PERSONNE3.) qui a été instituée légataire universel de la succession de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.). Il importe de rappeler que PERSONNE3.) a repris l'instance en sa qualité de légataire universel de la succession de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), et que PERSONNE2.) a été mis hors cause.

PERSONNE2.) n'est dès lors pas partie au présent litige. Son attestation testimoniale peut par conséquent être prise en compte.

Il résulte de la déposition de PERSONNE2.) que feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), a été admise de façon définitive à la maison de retraite de ADRESSE5.) en date du 17 juin 2016 et y fut transférée ce jour même et y a terminé ses jours.

La Cour retient en conséquence que c'est à partir du 17 juin 2016 que la relation de travail entre PERSONNE1.) et feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.) ne pouvait plus se poursuivre de façon définitive en raison de l'incapacité physique définitive de l'employeur.

PERSONNE1.) conteste qu'il y eut cessation d'affaires dans le chef de l'employeur, soutenant qu'il y aurait eu poursuite du contrat de travail après le mois d'avril 2016 et ce jusqu'aux licenciements du 4 octobre 2016.

Il découle de l'article L.125-1 du Code du travail précité que, si au jour du décès de l'employeur ou au jour de la cessation d'affaires de l'employeur pour incapacité physique, les contrats de travail sont résiliés avec effet immédiat, force est cependant de constater qu'ils renaissent de plein droit dans l'hypothèse d'un transfert d'entreprise au sens des dispositions du chapitre VII du Code du travail, donc d'une reprise d'activité soit par le curateur de la faillite, les héritiers du défunt ou par un tiers, transfert qui doit cependant intervenir dans un délai de trois mois à partir de la cessation des affaires.

L'article L.125-1(1) du Code du travail prévoit expressément pour l'éventuel ou futur repreneur un délai de trois mois pour reprendre l'activité et faire renaître de plein droit le contrat de travail résilié avec effet immédiat du fait du décès de l'employeur, sans pour autant expressément qualifier juridiquement cette période, même si les salariés se trouvent toujours dans l'entreprise de l'employeur décédé ou en incapacité physique définitive et y effectuent encore leur travail. En aucun cas le législateur n'a entendu conférer à cette période de trois mois, la nature juridique d'une relation de travail au sens du Code du travail, de sorte qu'il y a lieu de considérer cette période comme

une période de transition, d'attente nécessaire à la reprise éventuelle de l'activité (Cour d'appel 7 juillet 2016, n°41203 du rôle).

En l'espèce, la Cour constate que, contrairement au soutènement d'PERSONNE1.), pendant le délai légal de trois mois, tant PERSONNE2.) que PERSONNE3.) ont, par des actes concrets, marqué leur intention claire et non équivoque de ne pas reprendre l'activité de PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), à partir de l'admission définitive de cette dernière en maison de retraite en date du 17 juin 2016.

Ainsi, l'appelante au principal ne conteste pas qu'il a été procédé au changement des serrures au dernier domicile de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), l'empêchant à avoir accès à son lieu de travail à partir du 27 juin 2016.

PERSONNE2.), en sa qualité d'administrateur provisoire de la gestion courante de PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), placée sous sauvegarde de justice par ordonnance du juge des tutelles du 14 juillet 2016, a requis dès le 3 août 2016, par l'intermédiaire de son mandataire, l'autorisation du juge des tutelles pour procéder au licenciement pour faute grave de l'appelante, après avoir découvert sur les comptes bancaires de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), des virements de montants qu'il estimait disproportionnés en faveur de l'appelante.

Par ailleurs, l'appelante au principal a été désaffiliée au 4 octobre 2016 auprès du Centre commun de la Sécurité Sociale (ci-après « le CCSS »).

Pour être complet, il y a lieu de relever que le contrat de travail est défini comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération, avec la considération que pour qu'il y ait rapport de subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant la prestations du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Le lien de subordination ne se présument pas, il incombe à l'appelante, en présence des contestations de PERSONNE3.), de prouver l'existence de ces caractéristiques.

Or, à aucun moment cette dernière ne prouve ni n'offre en preuve l'existence d'un lien de subordination entre elle et PERSONNE3.) pendant la période 17 juin 2016 jusqu'au 4 octobre 2016.

La Cour retient dès lors, par réformation, que le contrat de travail d'PERSONNE1.) a pris fin avec effet immédiat en date du 17 juin 2016, jour du transfert définitif de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.) à la maison de retraite de ADRESSE5.).

L'appel incident de PERSONNE3.) est dès lors fondé.

En conséquence, les demandes d'PERSONNE1.) tendant à voir déclarer nuls, respectivement abusifs, les licenciements intervenus à son encontre en date du 4 octobre 2016 et en indemnisation sur base de ces mêmes licenciements qu'elle qualifie d'abusifs sont à déclarer sans objets et les développements des parties au sujet de ce volet sont inopérants. Il en résulte encore que la surséance par rapport à ces volets de la demande, prononcée par le tribunal du travail est devenue sans objet.

L'appel principal dirigé contre le jugement du 17 mai 2019 est partant non fondé sur ce point spécifique.

En ce qui concerne les conséquences financières découlant du constat retenu par la Cour d'appel que la relation de travail entre PERSONNE1.) et PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), a pris fin en date du 17 juin 2016 pour cessation définitive d'affaires dans le chef de l'employeur, la Cour tient à relever qu'PERSONNE1.) se borne, aux termes de ses dernières conclusions, à conclure au rejet de l'appel incident et à revendiquer le paiement d'arriérés de salaire sur base des licenciements du 4 octobre 2016. Elle ne formule aucune demande tendant, en tout état de cause, à se voir indemniser financièrement des conséquences de la cessation de plein droit du contrat de travail légalement prévues par l'article L.125-1 du Code du travail.

Il s'y ajoute que la salariée invoque différentes périodes au cours desquelles des salaires resteraient impayés, sans qu'aucune de ces périodes ne visent la période indiquée à l'article 125-1 du Code du travail.

PERSONNE1.) réclame encore la délivrance des fiches de salaire relatives au mois de mai 2013 jusqu'à mois de juin 2019 et « ses documents sociaux dûment complétés (*certificat de travail, formulaire U1, original de la carte d'impôt*) », dans un délai de huit jours à compter de la signification de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 150 euros par jour de retard.

PERSONNE3.) conteste la demande en délivrance de documents sociaux, au motif que, comme l'employeur est décédé, cette demande serait impossible à remplir et devrait être rejetée. Elle fait encore valoir ne pas être en mesure d'exécuter la demande en remise d'une carte

d'impôt, étant donné que la salariée n'aurait pas remis une telle carte à feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.). Elle conclut au rejet de la demande en communication des autres documents sociaux réclamés pour défaut d'intérêt, étant donné que la salariée disposerait de relevés mensuels émis par le CCSS et que ces documents feraient office de fiches de salaire. Par ailleurs le formulaire U1 ne serait requis que pour des salariés résidant à l'étranger et l'attestation patronale ne serait requise que pour permettre à l'ADEM de le remettre à l'ETAT pour déterminer les indemnités de chômage éventuellement rédues.

La Cour constate que ni dans la motivation du jugement entrepris, ni dans son dispositif, le tribunal du travail ne s'est prononcé sur la demande en délivrance de fiches de salaire et de documents sociaux et ne l'a pas non plus tenue en suspens.

Le tribunal a omis de statuer sur cette demande.

Il appartient partant à la Cour de rectifier cette omission et d'analyser ce volet de l'appel.

La demande de remise des fiches de salaire ne saurait concerner que la période allant de mai 2013 au 17 juin 2016.

La Cour rappelle que suivant contrat de travail du 1^{er} mai 2013, PERSONNE1.) a été engagée par feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.), en qualité de « *garde -malade* » et « *pour s'occuper de Madame PERSONNE4.)* ».

Sur base de l'article 355 du Code de la sécurité sociale concernant la prise en charge des cotisations sociales de la personne aidant une personne dépendante à son domicile, le législateur a adopté un ensemble de mesures législatives instaurant une procédure administrative simplifiée destinée à inciter l'employeur à déclarer à la sécurité sociale une personne qui assure des aides et des soins à une personne dépendante (la loi du 19 juin 2013 relative à l'identification des personnes physiques, au registre national des personnes physiques, à la carte d'identité, aux registres communaux des personnes physiques, le règlement grand-ducal du 28 novembre 2013 fixant les modalités d'application de la loi du 19 juin 2013 relative à l'identification des personnes physiques et le règlement grand-ducal du 18 novembre 1998 adaptant d'office la rémunération déclarée auprès du CCSS pour les personnes occupées dans le ménage privé de l'employeur).

Dans le cadre de cette procédure administrative simplifiée, le CCSS transmet à l'employeur et à l'aidant salarié, à la fin de chaque semestre, un document renseignant le nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine et le salaire horaire net. Le salaire mensuel brut

et les cotisations mensuelles sont indiqués sur le verso du document. Ces documents permettent à l'employeur dépendant et à l'aidant salarié de vérifier les données enregistrées et de signaler au CCSS d'éventuels changements à effectuer au niveau du nombre d'heures ou du salaire net. Par ailleurs, chaque année au mois de mars, un certificat de rémunération est délivré par le CCSS à l'aidant salarié et à l'employeur.

Il est constant en cause que l'appelante est en possession desdits documents et certificats, indiquant les mentions devant figurer sur une fiche de salaire, respectivement un certificat de travail.

Il en résulte que la demande d'PERSONNE1.) tendant à se voir délivrer des fiches de salaire pour la période de mai 2013 au 17 juin 2016 et un certificat de travail sont non fondées.

Sa demande tendant à se voir délivrer une carte d'impôt est à rejeter, à défaut de preuve de la remise d'une telle carte à l'employeur aux fins de la remplir.

Sa demande tendant à se voir délivrer un formulaire U1 est à rejeter, ce formulaire n'étant destiné qu'aux salariés travaillant au Luxembourg, mais résidant à l'étranger.

Aucune des différentes demandes de l'appelante tendant à se voir délivrer un document social n'étant fondée, sa demande tenant à voir condamner l'employeur à lui payer une astreinte en cas de retard de remise d'un tel document est sans objet.

Au vu des développements qui précèdent relatifs à la fin de la relation de travail entre parties en vertu des dispositions de l'article L.125-1 du Code du travail, la demande principale de l'ETAT tendant à voir renvoyer le dossier en cas d'appel non-fondé en première instance pour prosécution de cause, est à rejeter.

Le contrat de travail ayant pris fin en vertu des dispositions de l'article L.125-1 du Code du travail et non pas sur base d'un licenciement, la demande subsidiaire de l'ETAT en application de l'article L.521-4 du Code du travail tendant à voir condamner la partie succombante à lui rembourser la somme de 19.255,98 euros (11.670,92 + 7.585,06), avec les intérêts, au titre des indemnités de chômage réglées à PERSONNE1.), est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige et du sort réservé aux appels d'PERSONNE1.), ses demandes en obtention d'une indemnité de procédure sont à rejeter.

A défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, la demande de PERSONNE3.) en obtention d'une indemnité de procédure est non fondée.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principaux et incident,

déclare non fondé l'appel d'PERSONNE1.) contre le jugement du 13 juillet 2018 ;

confirme ce jugement,

déclare non fondé l'appel principal dirigé contre le jugement du 17 mai 2019 ;

déclare l'appel incident interjeté contre ce jugement fondé:

réformant :

dit que le contrat de travail d'PERSONNE1.) a pris fin avec effet immédiat par application de l'article L.125-1 du Code du travail en date du 17 juin 2016, jour du transfert définitif de feu PERSONNE4.), veuve PERSONNE4.) à la maison de retraite de ADRESSE5.) ;

dit sans objet la mesure de surséance prononcée par jugement du 17 mai 2019 ;

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en délivrance de documents sociaux ;

dit non fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi :

dit non fondées les demandes respectives d'PERSONNE1.) et de PERSONNE3.) en obtention d'une indemnité de procédure ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances et en ordonne la distraction au profit de Maître Gérard A. TURPEL, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.