

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°69/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt juin deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2022-00781 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant
Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos
CALVO de Luxembourg, du 1^{er} juillet 2022,

comparant par Maître Philippe-Fitzpatrick ONIMUS, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), demeurant à F-
ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée déterminée du 8 septembre 2019, PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), (ci-après PERSONNE2.)) a été engagée par PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.)) à raison de 2h45 pendant deux jours par semaine en qualité d' « aide à domicile ». Le contrat prenait effet au 16 septembre 2019 et devait venir à échéance le 30 juin 2020.

Le 31 mai 2020, PERSONNE1.) a procédé à la désaffiliation de PERSONNE2.) auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (ci-après « la CCSS).

Par courrier du 24 décembre 2020, PERSONNE2.) a été licenciée avec effet immédiat.

Par une première requête du 7 décembre 2020, elle a fait convoquer PERSONNE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de, principalement, voir requalifier le contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée et de l'entendre condamner au paiement de la somme de 2.627,46 euros à titre d'arriérés de salaire, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Subsidiairement, PERSONNE2.) a conclu à voir constater que PERSONNE1.) a résilié le contrat de travail conclu entre parties avec effet immédiat le 31 mai 2020 sans motif et abusivement ainsi qu'à voir condamner PERSONNE1.) au paiement des montants suivants :

- Indemnité de préavis 583,88 €
- Arriérés de salaire pour les mois de mars à mai 2020 875,82 €
- Solde de congés non pris 268,05 €
- Préjudice moral 1.000,00 €
- Préjudice matériel 2.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Plus subsidiairement, si tant est que le contrat de travail devait conserver sa qualification de contrat de travail à durée déterminée et que le contrat a été poursuivi jusqu'à son terme, PERSONNE2.) a conclu à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 1.167,76 euros à titre d'arriérés de salaire avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Plus subsidiairement encore et pour le cas où le tribunal devrait retenir que le contrat de travail aurait été résilié avec effet immédiat au 31 mai 2020, PERSONNE2.) a conclu à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 875,82 euros à titre d'arriérés de salaire et la somme de 291,94 euros à titre de dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'elle aurait perçus jusqu'au terme du contrat, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle a conclu à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 299,37 euros net à titre de solde de congés non pris avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En tout état de cause, PERSONNE2.) a conclu à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 1.000 euros à titre de réparation du préjudice moral en lien causal avec le préjudice subi du chef de défaut de paiement de salaires avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle a demandé à voir enjoindre à PERSONNE1.) à lui délivrer les fiches de salaire des mois travaillés ainsi que des mois de mars à juin 2020, une attestation U1 et un certificat de travail dans un délai de trois jours à compter de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 100,- euros par jour de retard et par document.

Finalement, PERSONNE2.) a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros et la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par une deuxième requête du 22 avril 2021, PERSONNE2.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le même tribunal du travail aux fins de voir ordonner la jonction avec l'affaire introduite le 7 décembre 2020 et à voir dire abusif le licenciement notifié le 24 décembre 2020.

Elle a conclu à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement des montants suivants :

- | | |
|------------------------|------------|
| - Indemnité de préavis | 583,88 € |
| - Préjudice moral | 1.000,00 € |
| - Préjudice matériel | 2.500,00 € |

les deux derniers montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle a sollicité en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros et la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement du 6 mai 2022, le tribunal du travail a ordonné la jonction des affaires introduites les 7 décembre 2020 et 22 avril 2021, a rejeté l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) versée par PERSONNE1.) à l'audience des plaidoiries, a retenu que les parties étaient liées, dès le 16 septembre 2019, par un contrat de travail à durée indéterminée et a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 24 décembre 2020.

PERSONNE1.) a été condamnée à payer à PERSONNE2.) 2.870,46 euros à titre d'arriérés de salaire, 583,88 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 292,54 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a dit non fondées les demandes de PERSONNE2.) en indemnisation des préjudices matériel et moral.

Le tribunal a encore condamné PERSONNE1.) à remettre à PERSONNE2.) les fiches de salaire « *des mois travaillés* » ainsi que des mois de mars à décembre 2020, le certificat de travail et l'attestation patronale U1 endéans la quinzaine à partir de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, et à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Il a ordonné l'exécution provisoire du jugement, pour autant qu'il porte sur la condamnation au paiement d'un montant de 3.163 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

Par acte d'huissier de justice du 1^{er} juillet 2022, PERSONNE1.) a régulièrement formé appel contre le jugement du 6 mai 2022, qui lui a été notifié le 3 juin 2022.

Elle demande à la Cour, par réformation, à voir retenir, principalement, que le contrat de travail signé entre parties a été résilié au 31 mai 2020 « *du chef de l'intimée* », subsidiairement, que ledit contrat est venu à échéance au 30 juin 2020, date du terme du contrat, et plus subsidiairement, qu'il a été résilié au 24 décembre 2020, date du licenciement effectué à titre conservatoire. Pour le cas où la Cour devrait venir à la conclusion que le contrat a été résilié au 24 décembre

2020, elle conclut, par réformation, à voir de dire que le licenciement avec effet immédiat est régulier, à voir constater que l'intimée n'a presté aucun travail depuis le 13 mars 2020 et partant à voir débouter l'intimée de toutes ses demandes, en particulier à voir dire que le paiement du montant de 3.254,68 euros n'est pas dû par l'employeur, étant donné qu'ils ne correspondent à aucune contrepartie d'un travail exécuté. Elle réclame en conséquence la restitution de cette somme, ou plus subsidiairement à voir condamner l'intimée à lui payer la somme de 3.254,68 euros. Elle conclut encore à voir dire qu'aucune indemnité compensatoire pour congés non pris n'est due et partant, à voir condamner l'intimée à lui rembourser tout montant payé en exécution du jugement entrepris et à lui retourner en original tout document versé en exécution du jugement entrepris.

Elle demande, par réformation, à se voir accorder une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et elle réclame un montant de 2.000 euros à ce titre pour l'instance d'appel. Elle demande finalement à voir condamner l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation :

Remarque préliminaire :

L'acte d'appel datant du 1^{er} juillet 2022, l'instruction du dossier a été soumise, par ordonnance du 29 septembre 2022, à la procédure de la mise en état simplifiée, telle qu'introduite par la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du nouveau code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2016.

PERSONNE1.) conclut à voir écarter des débats pour tardivité les conclusions qui ont été notifiées par le mandataire de PERSONNE2.) au mandataire de l'appelant en date du 16 janvier 2023.

Suivant une ordonnance du 29 septembre 2022, le magistrat de la mise en état a accordé à Maître Frédéric KRIEG un délai de trois mois pour répondre aux conclusions du mandataire de l'appelante, soit jusqu'au 30 décembre 2022.

Aux termes de l'article 222-1 (3) du Nouveau code de procédure civile, l'ordonnance de mise en état simplifiée fixe les délais impartis aux parties pour notifier leurs conclusions et communiquer leurs pièces, le tout à peine de forclusion.

Aux termes de l'article 222-2 de ce même code, « *le défendeur est tenu de notifier ses conclusions en réponse et de communiquer toutes les pièces invoquées à l'appui de sa défense et de ses prétentions à*

l'avocat du demandeur dans un délai de trois mois à compter du jour suivant la notification aux avocats constitués de l'ordonnance visée à l'article 222-1 paragraphe 3. »

Les conclusions de Maître Frédéric KRIEG ont été notifiées à l'avocat adverse en date du 16 janvier 2023, soit postérieurement au délai lui imparti à peine de forclusion.

Il y a partant lieu de ne pas en tenir compte.

l) Quant à la qualification du contrat de travail :

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que le contrat de travail à durée déterminée du 8 septembre 2019 doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée pour ne pas répondre aux conditions de l'article L.122-1 du Code du travail.

Elle soutient avoir engagé PERSONNE2.) pour une tâche déterminée, à savoir pour garder ses enfants à raison de 2h45 pendant deux jours par semaine, pendant l'année scolaire 2019-2020, soit du 16 septembre 2019 au 30 juin 2020.

Le contrat aurait partant été déterminé dans le temps et aurait été conclu pour une tâche occasionnelle et ponctuelle définie. Il répondrait dès lors aux conditions de l'article L.122-1 du Code du travail.

Aux termes de l'article L.122-1 du Code du travail, *« le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le législateur a ensuite précisé ce qu'il considérait notamment comme tâche précise et non durable au sens de la loi :*

- 1. le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;*
- 2. l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;*
- 3. les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal;*
- 4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;*

5. *l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise;*
6. *l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel;*
7. *l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue;*
8. *l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;*
9. *l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. »*

Aux termes de l'article L.122-2 (1) du même code, « *le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter entre autres la définition de son objet (...).* »

Aux termes de l'article L.122-9 du même code, « *tout contrat conclu en violation des dispositions des articles L.122-1, L.122-3, L.112-4, L.122-5 et L.122-7 est réputé à durée indéterminée.* »

Il est de jurisprudence constante que « *le législateur a clairement entendu restreindre le recours au contrat de travail à durée déterminée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles. Celui qui veut conclure un contrat à durée déterminée doit justifier le recours à un tel contrat dans l'écrit même du contrat en y donnant la définition précise de son objet. Le recours au contrat de travail à durée déterminée est limité de par la volonté du législateur au cas d'exécution d'une tâche précise et non durable et l'indication de l'objet du contrat est de l'essence de ce type de convention. La spécification que le contrat est conclu pour une durée déterminée implique la définition de l'objet du contrat.* » (Cour d'appel, 27 mai 2004, n° 28413 du rôle ; Cour d'Appel, 15 janvier 2009, n° 33519 du rôle ; Cour d'Appel, 6 mai 2010, n°35232 du rôle).

En l'espèce, il est stipulé au contrat de travail du 8 septembre 2019 relative à la « *nature* » de l'emploi, que : « *la salariée est engagée par*

l'employeur à partir du mardi 16 septembre 2019 au titre de « aide à domicile » et jusqu'au 30 juin 2020 inclus. Elle devra prêter une période d'essai qui prendra fin le 31 décembre 2019. Elle sera affectée au service des enfants (1 seul la plupart du temps sous sa responsabilité) c'est-à-dire conduites, repas, devoirs à la maison, jeux, ... ainsi qu'au repassage, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure à décider d'un commun accord. »

C'est à juste titre et par des motifs que la Cour partage que le tribunal du travail a retenu que le contrat signé entre parties n'indique pas les circonstances de nature à justifier le recours au contrat à durée déterminée et que l'objet du contrat ne permet pas de vérifier, en l'absence de toute autre précision, la raison pour laquelle cet emploi est limité dans le temps. En effet, les tâches à exécuter par PERSONNE2.) sont très générales et ne sont pas de nature à remplir les exigences légales relatives à la définition de l'objet du contrat.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le contrat de travail du 8 septembre 2019 a été conclu en violation des dispositions de l'article L.122-2(1) du Code du travail et qu'il y a lieu, conformément à l'article L.122-2 (2) du Code du travail, de requalifier le contrat précité en contrat de travail à durée indéterminée, et ceci à partir du 16 septembre 2019, date de prise d'effet du contrat de travail.

Les développements de l'appelante concernant le terme du contrat de travail à durée déterminée au 30 juin 2020 sont dès lors sans pertinence et partant à écarter.

II) Quant à la fin de la relation de travail :

Le tribunal du travail a retenu que le contrat de travail litigieux, requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, a été résilié sur base de la lettre de licenciement de l'employeur du 24 décembre 2020. Il a constaté que l'énonciation des motifs du licenciement aux termes de cette lettre du 24 décembre 2020 ne répond pas aux exigences légales de précision des motifs, de sorte que le licenciement est abusif.

Or, PERSONNE2.) s'est prévalu en première instance d'une déclaration de sortie auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (ci-après la « CCSS ») effectuée par PERSONNE1.) avec effet au 31 mai 2020, pour invoquer l'existence d'une résiliation du contrat de travail à cette date par l'employeur, sans motif, partant abusive.

S'il y a lieu de rappeler que la seule sanction légale liée au non-respect des dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée suivant l'article L.122-9 du Code du travail consiste en la requalification du contrat et que l'échéance du terme ne saurait être

analysée *a posteriori* en un licenciement avec effet immédiat abusif, ledit licenciement devant procéder de la volonté claire et manifeste de l'employeur (Cour d'appel, 20 mai 2010, n°34041 du rôle ; Cour d'appel, 14 décembre 2017 n°42195 du rôle), il y a lieu de constater en l'espèce que PERSONNE2.) n'a pas motivé sa demande en indemnisation par la simple arrivée du terme du contrat de travail au 30 juin 2020, mais sur base de sa désaffiliation auprès du CCSS en date du 31 mai 2020, soit antérieurement à l'arrivée du terme stipulé au contrat.

Le tribunal du travail ayant omis d'analyser cette demande, il appartient à la Cour d'y procéder.

Sans contester l'existence d'une désaffiliation de la salariée au 31 mai 2020, PERSONNE1.) résiste à cette argumentation en faisant grief au tribunal de ne pas avoir retenu que le contrat de travail a été résilié avec un préavis d'un mois avec effet au 30 juin 2020, suite à la déclaration de sortie du 31 mai 2020, sinon avec effet immédiat au 31 mai 2020 par l'employeur en raison de l'absence de la salariée de son lieu de travail et partant en raison d'un abandon de poste par la salariée.

A l'appui de sa prétention, l'appelante fait valoir que les parties auraient été d'accord pour suspendre le contrat de travail pendant la période de confinement liée à la pandémie du Covid-19, suspension entraînant dans le chef de la salariée une dispense de prestations de travail pendant cette période ainsi que dans le chef de l'employeur une décharge de l'obligation de régler un salaire pendant cette même période. Or, il aurait encore été convenu que la salariée devait reprendre ses prestations à la fin de la période de confinement, soit en mai 2020, mais qu'elle se serait abstenue de se représenter à son lieu de travail. L'employeur aurait demandé à plusieurs reprises à PERSONNE2.) de reprendre son travail, mais cette dernière aurait affirmé que son autre emploi auprès d'une autre famille, temporaire lors de la signature du contrat de travail avec l'appelante, aurait débouché entretemps en un emploi à plein temps ou, en tout état de cause, ne lui permettrait pas de revenir prêter les heures stipulées au contrat de travail du 8 septembre 2019.

La Cour constate que l'abandon de poste invoqué par PERSONNE1.) ne se trouve pas étayé sur base des pièces du dossier.

L'appelante invoque encore que la salariée aurait démissionné de son poste de travail. A cet effet, elle fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que la démission invoquée ne résulterait pas de l'échange de SMS du 22 septembre 2020 produit en cause, étant donné que sur base de cet échange de SMS, la salariée aurait réclamé la communication d'un certificat de travail et d'un formulaire U1, de sorte

qu'elle aurait clairement manifesté son accord quant à la fin du contrat de travail antérieurement à cette date. Elle soutient que cette date antérieure serait celle du 31 mai 2020, l'ayant conduit à désaffilier la salariée auprès du CCSS.

La démission du salarié peut être donnée verbalement, notamment si le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise. Elle peut en outre résulter de son comportement dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail.

L'employeur, dans la mesure où il fait état d'une démission comme en l'espèce, doit en établir la réalité en cas de contestation ; la démission ne se présume pas. Il faut que le salarié exprime l'intention claire et nette de vouloir mettre un terme à la relation de travail, de sorte que les circonstances dans lesquelles la prétendue démission aurait été exprimée doivent être examinées.

En l'occurrence, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que l'échange de SMS produit en cause par PERSONNE1.) et datant du 25 septembre 2020 n'est pas de nature à établir que PERSONNE2.) avait démissionné de son poste de travail soit après la période de confinement à la mi-mai 2020, soit avec effet au 31 mai 2020.

PERSONNE1.) ne conteste pas ne pas avoir réglé le salaire convenu à PERSONNE2.) depuis le début du confinement au mois de mars 2020 jusqu'au licenciement par lettre du 24 décembre 2020.

La Cour retient, par réformation, que les circonstances de la désaffiliation de la salariée auprès des organismes de sécurité sociale et le non-paiement de ses salaires à partir du mois de mars 2020 ne s'expliquent pas autrement que par un licenciement de la part de PERSONNE1.), la cessation des relations de travail n'étant pas intervenue d'un commun accord et la désaffiliation auprès du CCSS étant antérieure au terme du contrat (en ce sens : Cour d'appel, 8 mai 2003, n°26306 et 26783 du rôle ; Cour d'appel, 19 décembre 2019, CAL-2018-00416).

Il y a partant lieu de retenir, par réformation, que PERSONNE1.) a procédé à la rupture avec effet immédiat de la relation de travail avec PERSONNE2.) en date du 31 mai 2020 (en ce sens : Cour d'appel, 17 janvier 2019, CAL-2018-00012).

Le licenciement avec effet immédiat n'ayant pas été notifié conformément aux dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail, il convient, par réformation du jugement entrepris, de retenir

qu'il y a eu licenciement abusif de PERSONNE2.) en date du 31 mai 2020.

C'est à cette date que le contrat de travail entre parties a pris fin.

III) Quant à l'indemnisation :

Il résulte du jugement entrepris qu'en cas de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et lorsqu'il est retenu que ce contrat a été résilié avec effet immédiat en date du 31 mai 2020, PERSONNE2.) a formulé les prétentions suivantes aux termes de son décompte versé en cause: elle a demandé à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer la somme de 875,82 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de mars à mai 2020 et la somme de 583,88 euros à titre d'indemnité de préavis non respecté équivalente à deux mois de salaire, chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Elle a encore conclu à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 268,05 euros net à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris et à se voir allouer 1.000 euros au titre de son préjudice moral et 373,51 euros au titre de son préjudice matériel (différence calculée sur six mois entre son salaire théorique d'un montant de 291,94 euros par mois et les sommes réellement perçues au cours de cette période, soit 1.096,19 euros). Elle a finalement demandé à voir enjoindre à PERSONNE1.) à lui délivrer les fiches de salaire des mois travaillés ainsi que des mois de mars à juin 2020, une attestation U1 et un certificat de travail dans un délai de trois jours à compter de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard et par document.

i) les arriérés de salaire :

PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a calculé les arriérés de salaire pour la période de mars à décembre 2020 (soit 2.870,46 euros), nonobstant le fait que ces arriérés n'auraient eu aucune contrepartie, étant donné que la salariée n'aurait pas effectué des prestations sur l'ensemble de cette période.

Elle déclare avoir versé la somme de 3.254,68 euros sur le compte du mandataire de PERSONNE2.) suite au jugement du 6 mai 2022 déclaré exécutoire par provision, de sorte qu'elle en demande actuellement la restitution.

La Cour constate que PERSONNE1.) ne rapporte pas en preuve l'accord des parties consistant à décharger la salariée de l'obligation de prêter son travail pendant la période de confinement et la décharge de l'employeur de régler le salaire convenu à la salariée

pendant cette même période. L'employeur ne conteste par ailleurs aucunement le défaut de régler un salaire à PERSONNE2.) pendant la période de mars au 24 décembre 2020.

La Cour étant venue à la conclusion que la relation de travail entre parties a pris fin en date du 31 mai 2020, la demande en paiement d'arriérés de salaire est justifiée, par réformation, pour la période de mars à mai 2020, soit pour la somme de 875,82 euros, le montant mensuel de 291,94 euros ne se trouvant pas contesté.

ii) l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) conclut à titre principal à voir dire qu'aucune indemnité compensatoire de préavis ne serait due.

Cette argumentation de l'appelante n'est pas justifiée, étant donné que la Cour est venue à la conclusion que le contrat de travail a été rompu à l'initiative de l'employeur en date du 31 mai 2020.

PERSONNE1.) demande à titre subsidiaire à voir déclarer non fondée la demande de la salariée au titre de l'indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois de salaire, au motif que la salariée ne se serait pas tenue à la disposition de l'employeur, arguant que la désaffiliation auprès du CCSS serait à considérer comme une « *prise d'acte par l'employeur de la volonté de la salariée de mettre un terme aux relations de travail, dès le mois de mai 2020, date à laquelle le poste fut abandonné* ».

La Cour étant venue à la conclusion que PERSONNE1.) reste en défaut de justifier de la volonté de la salariée de démissionner, c'est à bon droit que le tribunal du travail a relevé que l'article L. 124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5 du même code, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

PERSONNE2.) ayant une ancienneté de services depuis le 16 septembre 2019, soit de moins de cinq ans, et dont le licenciement a été déclaré abusif, a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, est de 2 mois.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a déclaré la demande de PERSONNE2.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant non autrement contesté de 583,88 euros.

iii) l'indemnité compensatoire pour congés non pris :

Le tribunal du travail a déclaré fondée la demande de PERSONNE2.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant non autrement contesté de 292,54 euros, pour la période de mars au 24 décembre 2020, (21,67 jours x 13,50 euros), en application de l'article L.233-12 du Code du travail.

L'appelante critique le jugement entrepris sur ce point spécifique, en demandant aux termes du dispositif de son acte d'appel à voir « constater qu'aucune indemnité pour congés non pris n'est due ».

L'appelante réclame par ailleurs aux termes de son acte d'appel à voir « condamner la partie intimée à rembourser à la partie appelante tout montant payé en exécution du jugement de première instance ».

Ni l'appelante, ni l'intimée ne consacrent dans leurs conclusions respectives des développements quant à ce volet du litige, de sorte qu'il y a lieu de rouvrir les débats et de renvoyer le dossier aux parties sur ce point spécifique afin de parfaire l'instruction.

iv) le préjudice matériel et le préjudice moral:

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ces deux points spécifiques.

En l'absence de critiques de la part de la salariée quant à ce volet du jugement, la Cour confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE2.) de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral, à défaut de justifier des préjudices subis.

v) la remise de documents :

Le tribunal du travail a condamné PERSONNE1.) à remettre à PERSONNE2.) les fiches de salaire des mois travaillés ainsi que des mois de mars à décembre 2020, le certificat de travail et l'attestation patronale U1 endéans la quinzaine à partir de la notification du jugement sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard.

PERSONNE1.) demande par réformation, aux termes du dispositif de son acte d'appel, à voir condamner PERSONNE2.) « à retourner en

original à la partie appelante tout document versé en exécution du jugement de première instance. » Elle invoque à titre principal que la salariée aurait été engagée dans le cadre de la procédure administrative simplifiée du CCSS, de sorte que la salariée aurait reçu de la part du CCSS des décomptes mensuels reprenant le montant brut du salaire, toutes les retenues et le montant net et que ces documents valent dès lors fiches de salaires. A titre subsidiaire, elle conclut à voir dire que le décompte « employeur » dressé par la CCSS renseigne le paiement des salaires jusqu'en juin 2020, de sorte que la demande de la salariée serait non fondée. Elle conteste toute demande de communication de documents se rapportant à une période postérieure au 30 juin 2020. A toutes fins utiles, elle demande à voir constater que tous les documents auraient été fournis sous la menace d'une astreinte. Pour le cas où le moindre montant a été payé au titre de l'astreinte, elle en réclame le remboursement.

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 Centre commun de la sécurité sociale 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 résulte du décompte dressé par le CCSS versé en cause par PERSONNE1.) que celle-ci avait engagé PERSONNE2.) pendant la période de janvier à juin 2020 au titre de « garde enfants », à raison de 5 heures par semaine pour un salaire mensuel net de 291,94 euros.

Suivant certificat des cotisations sociales patronales et des salaires payés dressé par le CCSS, PERSONNE2.) se trouvait aux services de l'appelante pendant la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2020.

Il résulte des développements qui précèdent que PERSONNE2.) a nécessairement dû recevoir ces mêmes documents.

Lesdits documents et certificats indiquent dès lors les mentions devant figurer sur une fiche de salaire, respectivement un certificat de travail.

Il en résulte que, par réformation, il y a lieu de retenir que la demande de PERSONNE2.) tendant à se voir délivrer des fiches de salaire pour la période des mois de septembre 2019 à décembre 2020 et un certificat de travail n'est pas fondée.

La Cour constate cependant que PERSONNE1.) ne justifie pas avoir fourni à PERSONNE2.) l'attestation patronale U1 destinée aux salariés transfrontaliers. Il y a partant lieu à confirmation du jugement entrepris en ce que PERSONNE1.) a été condamnée à fournir à PERSONNE2.) le formulaire U1 sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, sauf à préciser que le point de départ de l'astreinte est à fixer à quinze jours à partir de la signification du présent arrêt.

PERSONNE1.) restant en défaut de justifier avoir déboursé un quelconque montant au titre de l'astreinte prononcée par le jugement entrepris, sa demande tendant au remboursement d'un montant déboursé à ce titre est non fondée.

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) reste en défaut de justifier d'avoir remis un quelconque document en original en exécution du jugement entrepris. Sa demande tendant à se voir retourner tout document versé à ce titre est dès lors non fondée.

IV) Quant à la demande reconventionnelle de l'appelante :

PERSONNE1.) conclut en instance d'appel à voir constater qu'en tant qu'employeur, elle aurait nécessairement dû subir un préjudice matériel du fait de l'absence de la salariée les mois de mai et de juin, soit après le confinement. Il y aurait lieu, par application de l'article L.122-13 dernier alinéa du Code du travail, de condamner la salariée à lui payer un montant équivalent au préavis restant à payer, soit un mois de salaire, respectivement 291,94 euros. Elle estime encore avoir subi un préjudice moral évalué à 3.000 euros du fait des procédures judiciaires lancées de manière abusive et vexatoires.

La recevabilité de cette demande ne se trouve pas autrement contestée par la salariée.

La Cour étant venue à la conclusion que le contrat de travail entre parties a été rompu à l'initiative de l'employeur en date du 31 mai 2020, l'article L.122-13 dernier alinéa du Code du travail, n'est pas applicable en l'espèce.

La demande reconventionnelle de PERSONNE1.) est non fondée tant pour le préjudice matériel que pour le préjudice moral.

PERSONNE1.) demande acte qu'elle a procédé en date du 22 juin 2022 au versement sur le compte de Maître KRIEG de la somme de 3.254,68 euros, en exécution du jugement actuellement entrepris, cette somme se décomposant en un montant de 2.870,46 euros au titre des arriérés de salaire, un montant de 583,88 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'un montant de 292,54 euros au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris. Elle demande à se voir rembourser la prédite somme.

Il résulte des développements qui précèdent que la demande de la salariée au titre d'arriérés de salaire est, par réformation, fondée à concurrence de 875,82 euros.

La demande en remboursement de l'ancien employeur est dès lors d'ores et déjà fondée du chef de ce volet à concurrence de 1.994,64 euros (2.870,46 - 875,82).

La demande de l'employeur en remboursement d'un montant de 583,88 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

Il y a lieu de réserver le surplus de cette demande pour autant qu'elle porte sur l'indemnité compensatoire pour congé non pris.

PAR CES MOTIFS

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

déclare l'appel recevable ;

le dit partiellement fondé ;

réformant :

dit la demande de PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), à l'égard de PERSONNE1.) au titre d'arriérés de salaire pour la période de mars à mai 2020 fondée pour la somme de 875,82 euros ;

décharge PERSONNE1.) de la condamnation à communiquer à PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), les fiches de salaire des mois de septembre 2019 à décembre 2020 et un certificat de travail sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour et par document ;

quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris :

rouvre les débats et renvoie le dossier aux parties afin de parfaire l'instruction de ce volet de l'appel ;

confirme le jugement en ce que le tribunal a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), sauf à préciser qu'il est intervenu le 31 mai 2020, et en ce qu'il a dit fondée la demande de PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis pour 583,88 euros,

le confirme encore en ce que le tribunal a condamné l'employeur à fournir à PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), le formulaire U1, sauf à préciser que le point de départ de l'astreinte concernant cette condamnation est à fixer à quinze jours à partir de la signification du présent arrêt ;

donne acte à PERSONNE1.) de sa demande reconventionnelle;

la dit recevable ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral sur base de l'article L.122-13 du Code du travail,

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle a réglé à PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), en exécution du jugement entrepris la somme de 3.254,68 euros ;

condamne d'ores et déjà PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), à rembourser à PERSONNE1.) un montant de 1.994,64 euros au titre d'arriérés de salaire trop perçus, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice du 1^{er} juillet 2022 jusqu'à solde;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement d'un montant de 583,88 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

réserve la demande de PERSONNE1.) tendant à voir condamner PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), à lui rembourser le montant de 292,54 euros au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris ;

réserve les demandes accessoires ainsi que les frais et dépens.