Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 006/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéros CAL-2022-00793 et CAL-2022-00971 du rôle

Audience publique du huit janvier deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
André WEBER, greffier.

I)

Entre :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch/Alzette, du 4 août 2022,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Cédric SCHIRRER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en faillite, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 2 août 2024, représentée par son curateur Maître Carole BECK,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

appelante par incident,

comparant par Maître Carole BECK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

II)

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN, en remplacement de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg, du 8 août 2022,

comparant par Maître Cédric SCHIRRER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en faillite, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 2 août 2024, représentée par son curateur Maître Carole BECK,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN du 8 août 2022,

comparant par Maître Carole BECK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN du 8 août 2022,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 octobre 2025.

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de l'arrêt rendu le DATE1.) par la 3e chambre de la Cour d'appel, sous le numéro NUMERO2.), auquel il est renvoyé et dont le dispositif est conçu comme suit :

« *PAR CES MOTIFS :*

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

dit irrecevable l'appel principal de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

dit recevable l'appel principal de PERSONNE1.),

dit recevable l'appel incident de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), actuellement en faillite,

dit recevable la demande incidente de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, formulée dans ses conclusions du 14 juillet 2023,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit recevable la requête introductive de première instance,

avant tout autre progrès en cause, admet PERSONNE1.) à prouver les faits suivants :

« Le 7 décembre 2020, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur PERSONNE2.) a reçu un message « WhatsApp » sur son téléphone portable professionnel de sa supérieure hiérarchique de l'époque, Madame PERSONNE3.). D'après le message en question, il ressortait que 2 salariés de l'entreprise étaient positifs au Covid-19 et l'instruction était que tous les salariés devaient se faire tester et fournir un test PCR négatif avant de pouvoir retourner au lieu de travail.

Toujours le 9 décembre 202[0], sans préjudice quant à la date exacte, le requérant a reçu un autre message de Madame PERSONNE3.).

Selon ce message, Monsieur PERSONNE4.) aurait ordonné aux salariés d'effectuer un nouveau test PCR, mais pas avant le vendredi 11 décembre, ceci en raison de la période d'incubation, qui était le temps nécessaire pour que le test apparaisse comme positif si la personne en question avait été infectée.

Les instructions, à ce moment, furent claires : les salariés ne devaient retourner sur leur lieu de travail qu'après avoir obtenu leur test PCR négatif. Ce test ne devait pas être effectué avant le vendredi 11 décembre, compte tenu de la période d'incubation.»
par l'audition du témoin PERSONNE3.), demeurant à L-ADRESSE3.),

commet à ces devoirs d'instruction Madame le premier conseiller Anne-Françoise GREMLING,

fixe jour et heure pour l'enquête au jeudi, 27 février 2025 à 9.00 heures,

fixe jour et heure pour la contre-enquête au jeudi, 27 mars 2025 à 9.00 heures,

chaque fois en la Chambre du Conseil de la salle d'audience CR.4.28, quatrième étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Bâtiment CR, Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg,

dit que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), actuellement en faillite, devra déposer au plus tard le 7 mars 2025 au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'elle voudra faire entendre lors de la contre-enquête,
réserve le surplus et les frais. »

Entendue comme témoin au cours de l'enquête du 27 février 2025, PERSONNE3.), qui était au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), de septembre 2018 à juin 2021, a déclaré ce qui suit :

« *En décembre 2020, j'étais senior manager. Je n'étais cependant pas la supérieure hiérarchique de M. PERSONNE2.), si je me souviens bien.*

A un certain moment, M. PERSONNE2.) faisait partie de mon équipe. Il y avait beaucoup de changements au niveau de la composition des équipes. Cela dépendait des projets en cours et des langues utilisées pour ces projets. Je pense que M. PERSONNE2.) ne faisait pas partie de mon équipe à l'époque où il a été licencié.

Je ne me souviens pas si en date du 7 décembre 2020 j'ai envoyé un message à M. PERSONNE2.) pour lui dire de ne pas venir travailler avant d'avoir obtenu un résultat COVID négatif.

Je n'avais moi-même pas l'autorité de décider si les salariés devaient venir travailler ou non.

Il arrivait cependant que le CEO, M. PERSONNE4.), me demandait d'informer les salariés qu'ils devaient se faire tester s'ils avaient été en contact avec une personne testée positive.

Après la période de confinement de mars 2020, il y avait des incertitudes parmi les salariés concernant la façon dont ils devaient se comporter, càd s'ils devaient venir au bureau ou non, lorsqu'ils se sentaient malades ou lorsqu'ils avaient été en contact avec des collègues testés positifs.

Je précise que nous avons travaillé dans un « open space ».

Après un certain temps, la pratique au sein de l'entreprise était que les salariés devaient venir au bureau autant que possible. Ils devaient présenter un certificat médical s'ils étaient malades ou testés positifs.

Au cours de l'hiver 2020-2021, j'étais à la maison pendant un certain temps à cause des enfants (fermeture des écoles) ou parce que j'étais malade. Je ne me souviens pas si je travaillais lorsque M. PERSONNE2.) a été licencié.

Je pense que quelques jours après son licenciement, j 'étais au bureau. »

La société SOCIETE1.) a renoncé à la contre-enquête.

Le témoin n'ayant pas été autorisé à consulter son téléphone portable au cours de l'enquête, PERSONNE1.) demande, avant tout autre progrès en cause, à voir ordonner à PERSONNE3.) de produire les échanges de messages *via* l'application « *WhatsApp* », entre celle-ci et lui-même, pendant la période du 6 décembre 2020 au 12 décembre 2020, endéans les 15 jours qui suivent la communication du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard, sur base des articles 284 du Nouveau Code de procédure civile.

Il estime qu'aucune faute grave ne peut lui être reprochée et maintient sa demande tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 15 décembre 2020, par réformation du jugement entrepris, et réclame le montant de 5.140,78 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, les montants respectifs de 7.711,17 euros et de 5.140,78 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 euros.

Il demande à la Cour de fixer les montants à produire au passif de la faillite de la société SOCIETE1.).

Il conclut au rejet de la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ci-après l'ETAT, en paiement du montant de 12.173,03 euros, dirigée à son encontre.

La société SOCIETE1.), en faillite, fait valoir que l'enquête n'a pas permis de confirmer les dires de PERSONNE1.) quant aux instructions qu'il aurait reçues de la part de PERSONNE3.).

Elle se rapporte à sagesse quant à la demande en communication des échanges de messages *via* l'application « *WhatsApp* » entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.).

Elle demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement du 15 décembre 2020 et débouté PERSONNE1.) de ses demandes.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.), en faillite, se rapporte à prudence de justice quant à la demande de PERSONNE1.) au titre de l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle conteste la demande de son ancien salarié en indemnisation d'un préjudice matériel, en soutenant que le concerné n'établit pas qu'il se serait inscrit en tant que demandeur d'emploi à la suite de son licenciement, ni qu'il aurait activement recherché un nouveau travail avant la fin du mois de mars 2021.

La société SOCIETE1.), en faillite, conteste également tout préjudice moral dans le chef de PERSONNE1.).

Elle se rapporte à sagesse en ce qui concerne la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage, dirigée à son encontre, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif.

Elle demande, en revanche, à la Cour de déclarer irrecevable la demande de l'ETAT en obtention d'une indemnité de procédure, sur base de l'article 592 du Nouveau Code procédure civile, sinon de déclarer cette demande non fondée.

Elle maintient son appel incident concernant le rejet de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, dirigée contre PERSONNE1.) et sollicite la condamnation de ce dernier au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour les deux instances.

Elle réclame également la condamnation de l'ETAT à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour les deux instances.

Elle conclut enfin à la condamnation des parties appelantes aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT n'a plus conclu à la suite de l'enquête.

Appréciation de la Cour

Quant à la demande en communication d'une pièce détenue par un tiers

L'article 284 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que si, dans le cours d'une instance, une partie entend faire état d'un acte authentique ou d'un acte sous seing privé auquel elle n'a pas été partie ou d'une pièce détenue par un tiers, elle peut demander au juge saisi de l'affaire d'ordonner la délivrance d'une expédition ou la production de l'acte ou de la pièce.

Aux termes de l'article 285 du Nouveau Code de procédure civile, le juge ordonne la production s'il estime la demande fondée.

Quatre conditions doivent être remplies pour qu'il puisse être fait droit à la demande en communication ou en production de pièces :

1) la pièce sollicitée doit être déterminée avec précision,
2) l'existence de cette pièce doit être vraisemblable,
3) la détention de la pièce par le tiers doit être vraisemblable,
4) la pièce sollicitée doit être pertinente pour la solution du litige.

En l'espèce, l'appelant indique de manière précise quelles sont les pièces dont il requiert la communication, en l'occurrence les échanges de messages *via* l'application « *WhatsApp* » entre PERSONNE3.) et PERSONNE1.) entre le 6 et le 12 décembre 2020.

Au cours de l'enquête, PERSONNE3.) ne s'est pas souvenue si elle avait échangé des messages avec PERSONNE1.) au cours de la période litigieuse, ni si elle travaillait au moment du licenciement de ce dernier.

Elle a déclaré que, si elle se souvient bien, elle n'était pas la supérieure hiérarchique de PERSONNE1.), lequel n'aurait pas fait partie de son équipe à l'époque.

Elle a souligné qu'elle n'avait pas l'autorité de décider si les salariés devaient venir au bureau ou non.

PERSONNE3.) a affirmé qu'il arrivait que PERSONNE4.) lui demandât d'informer les salariés s'ils avaient été en contact avec une personne testée positive et s'ils devaient se soumettre à un test de dépistage de la COVID-19.

Cette affirmation n'implique pas que tel fût le cas en décembre 2020, étant donné qu'il n'est pas établi qu'au cours de la période visée, le témoin aurait travaillé.

Il ne saurait partant être considéré que l'existence d'un échange de messages *via* l'application « *WhatsApp* », entre PERSONNE3.) et PERSONNE1.) entre le 6 et le 12 décembre 2020, est vraisemblable.

Même à admettre qu'un tel échange ait eu lieu, il n'est pas vraisemblable que PERSONNE3.) soit encore en possession de celui-ci cinq ans après les faits, ceci d'autant moins que la concernée n'est plus au service de la partie intimée depuis le mois de juillet 2021, la Cour ignorant, par ailleurs, si la concernée a utilisé son téléphone portable personnel ou professionnel pour communiquer avec ses collègues de travail.

Il convient ensuite de noter qu'à supposer qu'en date du 9 décembre 2020, PERSONNE3.) ait écrit à PERSONNE1.) qu'il devait se soumettre à un nouveau test, au plus tôt le 11 décembre 2020, ce message ne dispensait pas l'appelant de travailler - le cas échéant en faisant du télétravail - jusqu'à l'obtention d'un résultat négatif, ni de respecter les obligations d'information en cas de maladie.

Il résulte du dossier que le matin du 9 décembre 2020, PERSONNE1.) s'est rendu au bureau pour récupérer son chargeur, en vue de travailler à domicile et qu'au cours de la même journée, il a informé son employeur qu'il était incapable de travailler.

Il aurait, dès lors, appartenu au salarié de faire parvenir un certificat d'incapacité de travail à la société intimée endéans le délai prévu par la loi, indépendamment de la question de savoir si les salariés avaient été invités à se soumettre à un test de dépistage de la COVID-19.

La Cour rappelle que, lors de l'enquête, le témoin PERSONNE3.) a précisé qu'à la suite d'une période d'incertitude après le confinement du mois de mars 2020, les salariés étaient, par la suite, censés venir au bureau autant que possible et présenter un certificat médical en cas de maladie ou de test positif.

Il ne saurait donc être considéré qu'au vu de la situation particulière tenant à la pandémie, l'appelant ait légitimement pu croire qu'il n'était pas tenu au respect rigoureux des obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail.

Au vu des explications fournies par le témoin lors de l'enquête, la communication de la pièce litigieuse n'est, par conséquent, pas à considérer comme pertinente pour la solution du litige.

Il s'ensuit que les conditions pour ordonner la production d'une pièce détenue par un tiers ne sont pas remplies en l'espèce.

La demande de l'appelant basée sur les articles 284 et suivants du Nouveau Code de procédure civile n'est partant pas fondée.

Quant au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat

En vertu de l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié incapable de travailler pour cause de maladie a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée prévisible de celle-ci.

PERSONNE1.), qui avait informé son employeur de sa maladie le 9 décembre 2020, avait l'obligation de soumettre à son employeur un certificat d'incapacité de travail, au plus tard le troisième jour de sa maladie, en l'occurrence, le vendredi, 11 décembre 2020, en application de l'article L.121-6, paragraphe 2, du Code du travail.

Il est constant en cause que l'appelant s'est présenté chez son médecin le lundi, 14 décembre 2020, et que ce n'est que le mardi, 15 décembre 2020, à 10:17 heures, qu'il a envoyé le certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 11 au 18 décembre 2020, avec le résultat négatif de son test de dépistage à la COVID 19, obtenu la veille au soir.

Il s'ensuit qu'au moment de l'émission de la lettre de licenciement, soit le 15 décembre 2020, à 7:58 h, l'appelant ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement en cas de maladie, prévue à l'article L.121-6, paragraphe 3, du Code du travail, ce qu'il ne soutient d'ailleurs pas.

Le reproche fait à PERSONNE1.) de ne pas avoir donné de ses nouvelles et présenté de certificat médical endéans le délai légal (« *we still have no news from you and the sickness certificate has non been submitted to us* »), laissant la société dans l'ignorance quant à la date à laquelle il reprendrait le travail (« *we have no idea when you intend to resume work* ») est, dès lors, fondé.

Le caractère réel du motif de licenciement tiré de l'« *absence injustifiée* » (« *unexcused absence* ») du salarié de son poste de travail est partant établi.

La Cour précise, à cet égard, qu'au vu des développements ci-avant, l'appelant n'a pas établi qu'il était censé effectuer du télétravail jusqu'à l'obtention d'un test négatif et il ne résulte pas des conclusions de la partie intimée que celle-ci soit en aveu à ce sujet.

Il n'en reste pas moins que, même à supposer qu'il ait été demandé à PERSONNE1.) d'effectuer du télétravail, celui-ci avait l'obligation de faire parvenir un certificat médical à son employeur endéans le délai légalement prévu, à compter de la date à laquelle il avait informé son employeur de son incapacité de travail.

Constitue une faute grave celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail, alors qu'elle est de nature à ébranler définitivement la confiance entre parties.

L'inexécution par le salarié de ses obligations d'information en cas de maladie ne constitue pas automatiquement un motif grave autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un tel motif suivant les critères prévus par la loi.

Pour apprécier la gravité d'une faute commise par un salarié, les juridictions du travail doivent tenir compte, en vertu de l'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 2, du Code du travail, dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa

situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité, et finalement, des conséquences du licenciement.

PERSONNE1.) n'a pas remis de certificat d'incapacité de travail à son employeur pendant six jours - dont quatre jours au cours desquels il aurait dû travailler - à compter de l'annonce de sa maladie.

A admettre qu'en raison de la pandémie, il ait été difficile d'obtenir un rendez-vous chez un médecin, il aurait appartenu au salarié d'informer son employeur de ces difficultés.

La Cour relève, par ailleurs, que c'est à tort que, pour relativiser les faits qui lui sont reprochés, l'appelant soutient que la loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L.121-6 du Code du travail, entrée en vigueur peu après son licenciement, aurait porté le délai imparti à un salarié pour remettre un certificat d'incapacité de travail à son employeur à 8 jours à partir de la survenance de la maladie.

En effet, la modification législative intervenue a concerné le délai dans lequel un salarié mis en quarantaine ou en isolement était obligé de soumettre à l'employeur une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement émanant de l'autorité nationale compétente et servant de certificat d'incapacité de travail.

Or, l'obligation de remettre une ordonnance de mise en quarantaine ou de mise en isolement n'est pas en cause, en l'espèce.

A noter encore qu'une fois en possession du certificat d'incapacité de travail, au cours de l'après-midi du 14 décembre 2020, rien n'empêchait l'appelant de transmettre celui-ci immédiatement à l'intimée.

PERSONNE1.) n'avait, en effet, aucune raison d'attendre le résultat de son test PCR - qu'il a finalement obtenu le soir du 14 décembre 2020 - et de ne transmettre le certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 11 au 18 décembre 2020, avec le résultat négatif du test, qu'au cours de la matinée du 15 décembre 2020.

En laissant son employeur dans l'ignorance de son état et de la date probable à laquelle il reprendrait son travail, il a nécessairement perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il y a, par conséquent, lieu de retenir que l'appelant, qui n'avait d'ailleurs qu'une ancienneté de service inférieure à deux ans, a commis une faute grave, de nature à rompre définitivement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié et à rendre impossible, avec effet immédiat, le maintien des relations de travail.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et débouté PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

<u>Quant au recours de l'ETAT</u>

En application de l'article L.521-4 (6) du Code du travail, le salarié licencié avec effet immédiat devra rembourser, si le licenciement est déclaré justifié, tout ou partie, le cas échéant de façon échelonnée, des indemnités de chômage qui lui avaient été versées par provision.

Il résulte du décompte versé par l'ETAT que PERSONNE1.) a touché le montant de 12.371,03 euros, à titre d'indemnités de chômage pour la période du 16 décembre 2020 au 15 juin 2021.

Le licenciement avec effet immédiat du 15 décembre 2020 ayant été déclaré justifié, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) à payer à l'ETAT ledit montant, avec les intérêts légaux à partir du 14 juillet 2023, date de la demande incidente de l'ETAT.

Quant aux indemnités de procédure

La demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, formulée par l'ETAT, a été déclarée recevable aux termes de l'arrêt du DATE1.).

Il n'a partant plus lieu de revenir sur les contestations de la société SOCIETE1.), à ce sujet.

L'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est, en l'espèce, remplie dans le chef d'aucune des parties.

La société SOCIETE1.) est donc à débouter de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, en ce qui concerne la demande dirigée contre PERSONNE1.), que pour l'instance d'appel.

L'ETAT et PERSONNE1.) sont également à débouter de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel.

Il y a lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance.

PERSONNE1.) doit également être condamné aux frais et dépens de l'instance d'appel, sauf en ce qui concerne les frais et dépens en relation avec l'appel principal introduit par l'ETAT suivant acte d'huissier du 4 août 2022, déclaré irrecevable aux termes de l'arrêt du DATE1.).

Par ces motifs,

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

statuant en continuation de l'arrêt rendu le DATE1.), sous le numéro NUMERO2.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.), basée sur les articles 284 et suivants du Nouveau Code de procédure civile et en déboute,

dit non fondé l'appel principal de PERSONNE1.),

dit non fondé l'appel incident de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), actuellement en faillite,

confirme le jugement entrepris,

dit fondée la demande incidente de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, à l'égard de PERSONNE1.), à concurrence du montant de 12.371,03 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 12.371,03 euros, avec les intérêts légaux à partir du 14 juillet 2023, jusqu'à solde,

dit non fondées les demandes de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en faillite, en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, dirigée contre PERSONNE1.), et d'une indemnité de procédure pour les deux instances, dirigée contre l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et en déboute,

dit non fondées les demandes de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et de PERSONNE1.) en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, aux frais et dépens en relation avec l'appel principal introduit suivant acte d'huissier du 4 août 2022,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, pour le surplus, avec distraction au profit de Maître Claudio ORLANDO, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier André WEBER.