

Arrêt de la Cour d'Appel du 18/06/2015.

Exempt – appel en matière de droit du travail.

Numéro du rôle : 38562.

Audience publique du dix-huit juin deux mille quinze.

Composition :

M. Étienne SCHMIT, président de chambre ;

Mme Astrid MAAS, premier conseiller ;

Mme Monique FELTZ, conseiller ;

M. Alain BERNARD, greffier.

Entre :

Mme A, demeurant à ..., appelant eaux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 8 mars 2012, comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

- 1) la FONDATION B, établissement d'utilité publique, représenté par son conseil d'administration, exploitant l'École BB, établie et ayant son siège social à ..., intimée aux fins du prédit acte CALVO, comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,
- 2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'État, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, intimé aux fins du prédit acte CALVO, comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

1. La procédure suivie

Par jugement du 3 février 2012, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré régulier le licenciement pour motif économique du 29 juillet 2009 de Mme A par la Fondation B et a condamné l'employeur au paiement de soldes de l'indemnité de départ et de l'indemnité de préavis.

Le tribunal a rejeté les demandes tendant à l'indemnisation des préjudices subis du fait d'un licenciement qualifié d'abusif, d'une prétendue violation d'obligations d'information et de réembauchage et d'un défaut d'affiliation à l'assurance pension dans la période de septembre 1981 à septembre 1999.

La demande de l'État tendant au remboursement des indemnités de chômage a été rejetée. Le 8 mars 2012, Mme A a régulièrement formé appel contre ce jugement.

Elle conclut à ce que le licenciement soit déclaré abusif et à ce que l'employeur soit condamné à lui payer des dommages et intérêts en réparation des préjudices moral et matériel causés par le licenciement abusif.

Elle demande aussi des indemnités en réparation des préjudices moral et matériel causés par la violation de son droit au réembauchage, ainsi que des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par l'omission de l'employeur de l'affilier à l'assurance pension dans la période de septembre 1981 à septembre 1999.

2. La régularité du licenciement

Par courrier daté du 31 juillet 2009, Mme A a été licenciée avec préavis du 1^{er} août au 30 novembre 2009. Elle a été dispensée de travailler durant le préavis.

Le tribunal du travail a retenu que le contrat de travail conclu entre parties le 28 juillet 1999 énonce que l'entrée en fonction de Mme A date de septembre 1981. Compte tenu de l'ancienneté de la salariée, le tribunal a fait droit à sa demande tendant à deux mois additionnels d'indemnité de préavis. L'employeur n'a pas formé appel contre cette décision.

A la demande de la salariée, l'employeur a communiqué les motifs du licenciement par courrier daté du 18 septembre 2009.

Cette lettre précise que le licenciement est essentiellement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'école et indique les détails suivants.

A la rentrée de septembre de l'année 2006/2007, le nombre des élèves de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique a diminué de 88 élèves par rapport à la rentrée 2005/2006.

Pour l'année 2007/2008, le nombre d'élèves a encore diminué de 94 élèves par rapport à l'année 2006/2007, et pour l'année 2008/2009 le nombre d'élèves a diminué de 30 élèves par rapport à l'année 2007/2008.

Au moment des réinscriptions pour la rentrée de septembre 2009, une nouvelle diminution de 20 élèves est prévisible.

Corrélativement à la diminution du nombre d'élèves, le montant des subventions de l'État a diminué :

- 4.629.556,73- euros pour l'année 2006/2007
- 3.465.850,39- euros pour l'année 2007/2008

– 3.285.607,73- euros pour l'année 2008/2009.

La baisse prévisible pour l'année 2008/2009 est de 230.000- euros.

Au vu de cette évolution, l'école a pris des mesures destinées à rééquilibrer le budget à partir de l'année 2009/2010, notamment en réduisant les frais de personnel.

Dès la rentrée 2009/2010, l'école n'a pas ouvert les classes suivantes :
TOCM, T2CM, 13GE, VII, I B et I C, II D et II G, III B et III C.

La suppression des classes a entraîné une diminution des leçons de français enseignées. Les leçons de français étaient de 81 lors de l'année 2008/2009 et ne seront que de 75 en 2009/2010. Or, l'école a encore quatre autres enseignants de français qui travaillent à plein temps, soit 82 leçons.

Les heures de travail prévues aux contrats de travail des professeurs de français dépassent le nombre de leçons à donner au cours de l'année 2009/2010.

L'école a donc décidé de supprimer un poste. Elle a supprimé le poste de Mme A, étant donné qu'elle travaillait à mi-temps et que sa tâche hebdomadaire était de « 10 leçons ou de disponibilité ». Les autres enseignants de français occupent des tâches entières de 20 ou de 22 leçons.

Mme A critique le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier. Elle soutient que ce serait à tort que le tribunal aurait retenu l'existence de pertes, étant donné que les pièces versées en cause ne permettraient pas d'apprécier la situation financière de l'école. Aucun compte de résultat n'aurait été versé.

En réalité, l'employeur aurait eu pour but de supprimer les postes des enseignants qui ne remplissaient pas les conditions de diplôme exigés des enseignants recrutés par l'administration publique. En effet, les subventions de l'État seraient plus importantes au cas où l'enseignant remplit ces conditions.

Les motifs avancés par l'employeur seraient « controuvés et fallacieux », de sorte que le licenciement serait abusif.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

La Cour relève qu'aux termes de l'article L. 124-11, paragraphe 1, du code du travail l'employeur a le droit de procéder à un licenciement qui est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Ce licenciement économique est régulier si les faits invoqués par l'employeur sont de nature à justifier le licenciement et s'ils sont établis.

La baisse du nombre d'élèves inscrits dans l'enseignement secondaire et l'enseignement secondaire technique au cours des années 2005/2006 à 2008/2009 ainsi que la diminution des subventions de l'État pour ces années, telles qu'indiquées dans la lettre de motivation, résultent des tableaux des élèves inscrits aux 31 octobre 2005, 2006, 2007 et 2008, contenant aussi mention des classes ouvertes, ainsi que des tableaux relatifs aux contributions de l'État pour les années 2007, 2008 et 2009 versés en cause.

Au vu du tableau des élèves inscrits au 31 octobre 2009, le nombre des élèves a diminué de 16 élèves par rapport à l'année précédente, ce qui correspond à la prévision mentionnée dans la lettre de motivation.

Au vu des bilans et des comptes de pertes et profits aux 31 décembre 2007, 2008 et 2009, de l'établissement d'utilité publique Fondation B, les pertes des exercices s'élèvent à 98.052,93-euros, 246.479,37- euros et 154.326,42- euros, et la perte reportée s'élève au 31 décembre 2008 à 7.032.588,96- euros.

Contrairement à ce que soutient la salariée, la situation financière résulte de documents comptables versés en cause, du moins en instance d'appel.

Ainsi que l'employeur a indiqué dans la lettre de licenciement, le nombre des élèves a diminué de manière importante à partir de l'année 2006/2007 et les subventions de l'État, liées notamment au nombre d'élèves, ont baissé substantiellement.

L'indication du nombre de leçons de français à donner au cours de l'année 2009/2010, et du nombre d'heures assurées par les quatre autres professeurs de français, occupés à temps plein, n'est pas discutée par la salariée.

Au vu de la diminution du nombre des élèves et des subventions de l'État, ainsi que de la diminution du nombre de leçons de français, l'employeur a pu prendre la décision de supprimer un demi-poste de professeur de français, afin de disposer des enseignants nécessaires pour dispenser les leçons de français prévues et afin de réduire les frais de personnel.

Cette décision de suppression de poste a été prise dans l'exercice du droit de l'employeur d'organiser l'entreprise conformément aux besoins et aux exigences financières et est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Même si le choix de licencier Mme A a pu être motivé par la volonté de faire dispenser l'enseignement par des enseignants qui répondent aux conditions exigées par les établissements de l'enseignement public, et pour toucher ainsi les subventions plus élevées prévues, il n'en reste pas moins établi que les motifs économiques avancés par l'employeur sont réels et de nature à

justifier le licenciement. Il n'est pas établi que les motifs avancés soient fallacieux et que le motif allégué par la salariée constitue en réalité le seul et vrai motif du licenciement.

C'est donc à juste titre que le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et a rejeté la demande en indemnisation du préjudice qui aurait été causé par le licenciement.

L'appel afférent de la salariée n'est pas fondé.

3. La demande de l'État

Dans ses conclusions du 24 septembre 2014, l'État précise qu'il conclut au remboursement des indemnités de chômage par l'employeur, sur base de l'article L. 521-4 du code du travail, au cas où le licenciement est déclaré abusif.

Le licenciement étant régulier, la Cour n'est pas saisie d'une demande de l'État.

4. Le droit à la priorité de réembauchage

La salariée critique le jugement en ce qu'il a retenu qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier qu'après le moment où elle a fait valoir son droit à une priorité d'embauchage des enseignants aient été engagés dans sa qualification, que le recrutement d'enseignants titulaires d'un diplôme de master ou de maîtrise en français ne constitue pas un embauchage au sens de l'article L. 125-9 du code du travail, et que son ancien employeur n'était pas tenu de l'informer d'un emploi devenu disponible dans la qualification d'un diplôme de maîtrise en français, étant donné qu'elle n'est pas titulaire d'un diplôme équivalent à une maîtrise.

Elle soutient qu'elle aurait été qualifiée pour enseigner en tant que professeur de français pendant 28 ans au service de l'école BB et qu'en septembre 2010 elle aurait également été qualifiée pour l'exercice de cette profession. En omettant de l'informer du recrutement dans sa qualification et en embauchant d'autres personnes pour la rentrée 2010/2011, l'employeur aurait violé son droit à une priorité à l'embauchage et cette faute engagerait la responsabilité de l'employeur.

Elle conclut à la réformation du jugement et à l'allocation d'indemnités en réparation de ses préjudices moral et matériel.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Il relève que la loi ne prévoit pas de sanction au cas où le droit à la priorité de réembauchage n'est pas respecté et fait référence à un arrêt du 17 janvier 2008 de la Cour ayant tranché dans ce sens (8^e chambre, rôle 31225).

L'article L. 125-9 du code du travail dispose :

«

Le salarié licencié pour motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peut faire valoir une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de son départ de l'entreprise. Si le salarié manifeste par écrit le souhait d'user de cette priorité, l'employeur est obligé de l'informer de tout emploi devenu disponible dans sa qualification.

»

Mme A a été licenciée par courrier daté du 31 juillet 2009 avec préavis du 1^{er} août au 30 novembre 2009.

Le 5 juin 2010, l'employeur a fait publier un avis de recrutement d'enseignants détenteurs d'un diplôme de maîtrise/master spécialisé en français pour l'enseignement secondaire et l'enseignement secondaire technique pour la rentrée de septembre 2009.

Par courrier daté du 14 juin 2010, le mandataire de Mme A a informé l'employeur de ce qu'elle fait valoir la priorité d'embauchage prévue à l'article L. 125-9 du code du travail. Il prie l'employeur d'informer Mme A de tout emploi vacant correspondant à sa qualification.

Il est donc établi que, dans l'année de son départ de l'entreprise, Mme A, licenciée pour des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, a fait valoir son droit à la priorité de réembauchage.

Il résulte notamment des conclusions de l'employeur que, postérieurement au courrier de Mme A, il a recruté trois professeurs de français pour la rentrée 2010/2011, titulaires d'un diplôme de maîtrise ou d'un master en français. L'employeur n'avait pas informé Mme A de postes vacants. Mme A a enseigné le français, en tant que professeur classé au grade E4 des établissements publics d'enseignement, sur base d'un diplôme de maître de l'enseignement secondaire délivré le 30 juin 1977, après 5 semestres d'études à l'université de Fribourg en Suisse.

Il est exact qu'elle n'est pas titulaire du diplôme de maîtrise ou de master en français visé dans l'avis de recrutement.

Certes, la qualification pour un emploi est souvent documentée par un diplôme, mais elle peut aussi être établie au vu d'autres éléments, telle l'expérience professionnelle ou des travaux ou des ouvrages réalisés.

Le droit à la priorité de réembauchage que la loi confère au salarié licencié pour un motif qui n'est pas lié à son aptitude ou à son comportement, mais qui est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, est destiné à permettre au salarié d'occuper à nouveau son ancien emploi au cas où l'entreprise embauche une personne qualifiée pour l'emploi que le salarié a perdu.

L'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié pour un motif lié aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Mais, en cas d'embauche, dans l'année du départ de l'entreprise, d'un salarié qualifié pour le travail exercé par le salarié licencié, l'employeur est tenu d'informer du poste à pourvoir l'ancien salarié qui a fait valoir son droit au réembauchage et de réembaucher par priorité le salarié licencié qui en fait la demande.

Il est établi que pour la rentrée 2010/2011, l'ancien employeur a engagé des professeurs de français, métier que Mme A a exercé à l'école BB de septembre 1981 au 30 novembre 2009 (en tenant compte uniquement du préavis de quatre mois retenu dans la lettre de licenciement), soit pendant 28 ans.

Les postes de professeurs de français pourvus à la rentrée 2010 dans l'enseignement secondaire et l'enseignement secondaire technique correspondent à la qualification de Mme A qui a occupé un tel poste pendant 28 ans auprès de cet établissement scolaire.

Même si l'employeur a indiqué dans son avis de recrutement d'enseignants de français qu'il exigeait la possession de diplômes de maîtrise ou de master en français, les postes qu'il a pourvus étaient des postes d'enseignants de français de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique qui correspondaient au poste occupé par Mme A avant son licenciement, pour lequel elle était qualifiée pendant ses 28 ans d'exercice.

Pour la rentrée 2010/2011, postérieurement à l'information de Mme A qu'elle faisait valoir son droit à la priorité de réembauchage, l'employeur a engagé des salariés à des postes disponibles dans la qualification de Mme A, sans que l'employeur n'ait informé Mme A des vacances de postes et sans qu'il n'ait tenu compte de son droit de priorité au réembauchage.

La Fondation a donc violé le droit à la priorité de réembauchage conféré à Mme A par l'article L. 125-9 du code du travail. Cette violation du droit de priorité de réembauchage constitue une faute qui oblige l'employeur à réparer le préjudice causé.

Mme A considère que du fait de la privation de son droit de réembauchage, elle aurait subi un préjudice matériel de 18.358,85- euros durant la période de septembre 2010 à juillet 2011 inclus. Dans cette période, elle aurait pu gagner une rémunération de 33.812,33- euros auprès de l'école BB : indice 719,84 ; 3.143,93- euros (rémunération mensuelle) x 11 mois.

En fait, elle aurait touché dans cette période le montant de 15.453,48- euros : 13.930,16- euros à titre d'indemnités de chômage et (761,66- euros x 2), au titre de la pension vieillesse anticipée à partir du 1^{er} juin 2011.

Ses pertes s'élèveraient au moins au montant de 18.358,85- euros : 33.812,33- euros moins 15.453,33- euros.

Au titre du préjudice moral, elle conclut à l'allocation du montant de 10.000.- euros. Elle aurait été « privée, indignement et illégitimement, de la perspective de pouvoir conserver une activité

gratifiante, hautement enrichissante et pour laquelle elle était parfaitement apte ». Au lieu de pouvoir continuer à dispenser des cours, elle aurait eu à subir des tracasseries pour pouvoir accéder à l'enseignement public. Privée de son droit à la priorité de réembauchage, elle aurait subi « une injustice de plus » de la part de son ancien employeur.

L'employeur conteste l'évaluation du préjudice et le calcul effectué, sans autrement développer ces contestations. Il soutient que l'indemnisation demandée ferait double emploi avec celle demandée pour le préjudice matériel causé par le licenciement.

La Cour retient que si l'employeur avait satisfait à son obligation légale de respecter le droit de priorité de réembauchage de Mme A, celle-ci aurait pu reprendre son poste à l'école à partir du 15 septembre 2010 et aurait pu continuer son enseignement jusqu'au 31 mai 2011.

Par décision de la Caisse nationale d'assurance pension du 15 mai 2012, la pension vieillesse anticipée a été accordée à partir du 1^{er} juin 2011 à Mme A.

La pension vieillesse anticipée étant accordée sur demande de l'assurée, il n'est pas établi que la perte d'une rémunération d'enseignant, plus élevée que la pension vieillesse anticipée, postérieure au 31 mai 2011 soit imputable à l'employeur qui a violé la priorité de réembauchage du salarié.

Durant la période du 15 septembre 2010 au 31 mai 2011, Mme A a perçu le montant de 11.859,73- euros au titre d'indemnités de chômage, suivant les pièces versées par l'État : en septembre 2010 : 1.379,85- euros : 2 ; en octobre et novembre 2010 : 1.379,85- euros x 2 ; de décembre 2010 à mai 2011 : 8.410,10- euros.

Du 15 septembre 2010 au 31 mai 2011, Mme A aurait pu toucher le montant de 26.723,41- euros auprès de l'école BB : 8,5 mois x 3.143,93- euros (rémunération mensuelle à l'indice 719,84, montant pas discuté par l'employeur).

Le préjudice matériel de Mme A en lien causal avec la violation du droit de priorité de réembauchage s'élève au montant de 14.863,68- euros : 26.723,41 (rémunération) moins 11.859,73- euros (indemnités de chômage).

Compte tenu de l'ancienneté de 28 ans, de la privation de la possibilité d'enseigner et des difficultés à retrouver un autre emploi, la Cour évalue le préjudice moral de Mme A au montant de 10.000- euros.

L'appel de Mme A est fondé en ce qu'il concerne le préjudice causé par la violation de son droit de priorité de réembauchage.

5. Les demandes d'intérêts

Dans ses conclusions du 28 mars 2014, la salariée conclut à l'allocation d'intérêts au taux d'intérêt légal visé aux articles 15-1 et 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 à partir des différentes échéances de rémunération pour les pertes de revenus postérieures au 1^{er} septembre 2010, date de dépôt de la requête auprès du tribunal du travail, compte tenu de l'échelonnement de ces pertes.

Dans les mêmes conclusions, la salariée demande l'allocation d'intérêts sur l'indemnité accordée au titre du préjudice moral causé par la violation du droit de priorité de réembauchage à partir du jour de l'arrêt à intervenir.

Les revenus qui auraient pu être gagnés dans la période du 15 septembre 2010 au 31 mai 2011 n'ayant été perdus qu'aux échéances respectives des rémunérations, des intérêts ne peuvent être alloués qu'à partir de ces échéances, ainsi que le demande la salariée (et non à partir du dépôt de la requête, antérieure à la réalisation du préjudice). Pour des raisons de calcul, il convient de fixer un point de départ commun, à savoir la date moyenne des échéances, soit en l'espèce le 20 janvier 2011.

Conformément à sa demande, la salariée a droit à des intérêts sur l'indemnité pour le préjudice moral à partir de l'arrêt qui fixe cette indemnité.

6. Le défaut d'affiliation à l'assurance pension

Le tribunal du travail a retenu qu'avant septembre 1999, Mme A n'a été au service de l'employeur que pour quelques heures et qu'elle n'a retiré de son activité qu'une rémunération annuelle ne dépassant pas la moitié du salaire social minimum.

Le tribunal a considéré ce qui suit :

«

Finally, the claimant remains in default of proving that there is a causal relationship between the damage she has suffered, for which she claims compensation, and the fact that her monthly wages for her vacation hours between September 1981 and September 1999 did not reach the taxable minimum. [The citation is complete]

Il s'ensuit que la requérante ne peut pas engager la responsabilité contractuelle de la défenderesse, les conditions n'étant pas réunies en l'espèce, de sorte que la demande en dommages-intérêts est à rejeter, sans qu'il y ait lieu d'instituer une expertise.

»

La salariée critique le jugement en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande tendant à l'indemnisation du préjudice causé par l'employeur du fait qu'il aurait omis de l'affilier à l'assurance pension et de régler les cotisations prévues.

Elle soutient que l'employeur aurait violé l'obligation légale prévue aux articles 1 et 170 du code de la sécurité sociale.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Il soutient que les faits seraient prescrits. (Conclusions du 28 février 2013, point III)

Il explique que Mme A aurait travaillé en tant que vacataire durant la période de septembre 1981 à septembre 1999 et que seules les heures de vacation prestées auraient été payées.

Pour ces heures de vacation, seuls des impôts auraient été prélevés, mais pas de cotisations de sécurité sociale « pour la simple raison que l'assiette de cotisation minimale n'a pas été atteinte ». La rémunération mensuelle moyenne aurait été de 516- euros.

L'employeur considère ce qui suit :

«

que c'est à juste titre que les premiers juges ont relevé qu'avant septembre 1999, la partie appelante n'était au service de la partie concluante que pour quelques heures et que son revenu professionnel en retiré n'a pas dépassé la moitié du salaire social minimum par an, que la partie appelante ne rapporte pas la preuve que des cotisations sociales auraient dû être déduites de son salaire et de surcroît la preuve d'une faute de la partie concluante. (Conclusions du 17 octobre 2012, point 4 a)

»

Elle réitère ultérieurement l'observation que le revenu annuel de Mme A ne dépassait pas la moitié du salaire social minimum.

La Cour constate que le moyen de prescription des faits énoncé brièvement par l'employeur n'est pas développé et que la salariée n'y a pas répondu.

La Cour admet que la salariée considère que c'est en application des articles 1 et 170 du code des assurances sociales qu'elle aurait dû être affiliée à l'assurance pension et que des cotisations auraient dû être réglées. En effet, les articles 1 et 170 du code de la sécurité sociale invoqués par la salariée n'étaient pas en vigueur dans la période du 15 septembre 1981 au 14 septembre 1999. L'employeur invoque implicitement une règle de droit, sans indiquer la disposition légale visée, suivant laquelle l'activité d'un salarié ne serait pas assujettie à l'assurance pension au cas où les revenus annuels de l'activité ne dépasseraient pas la moitié du salaire social minimum.

Le tribunal n'a pas non plus précisé la règle de droit au visa de laquelle il a pris son jugement.

Dans l'appréciation de la faute alléguée de l'employeur, la Cour doit déterminer, en respectant le principe du contradictoire, si en vertu des règles de droit applicables au moment des faits, l'employeur avait l'obligation d'affilier Mme A à l'assurance pension et de régler des cotisations.

Il convient dès lors de rouvrir les débats aux fins précisées au dispositif de l'arrêt.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Étienne SCHMIT, président de chambre, déclare l'appel recevable et partiellement fondé, rejette l'appel en ce qu'il tend à ce que le licenciement soit déclaré abusif et à ce qu'il soit fait droit à la demande d'indemnisation du préjudice causé par le licenciement, réformant,

condamne l'établissement d'utilité publique FONDATION B à payer à Mme A le montant de 14.863,68- euros avec les intérêts au taux d'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard à partir du 20 janvier 2011, date moyenne d'échéance des rémunérations perdues, jusqu'à solde,

condamne l'établissement d'utilité publique FONDATION B à payer à Mme A le montant de 10.000- euros avec les intérêts au taux d'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard à partir du 18 juin 2015 jusqu'à solde,

révoque l'ordonnance de clôture,

rouvre les débats sur tous les aspects non tranchés du litige,

invite les parties à s'expliquer sur la demande de Mme A qui tend à l'indemnisation du préjudice qui lui aurait été causé du fait que l'employeur aurait violé l'obligation de l'affilier à l'assurance pension et de régler des cotisations de sécurité sociale, en tenant compte, pour la période du 15 septembre 1981 au 31 décembre 1987, des articles 1 à 8 de la loi modifiée du 29 août 1951 portant réforme de l'assurance pension des employés privés, et particulièrement de l'article 1, paragraphe 1, point g, de cette loi, et, pour la période du 1^{er} janvier 1988 au 14 septembre 1999, des articles 170 à 181 du code des assurances sociales, et particulièrement de l'article 170 de ce code,

invite les parties à s'expliquer sur l'affirmation que les faits seraient prescrits, réserve les dépens.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.