Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-sept janvier deux mille treize.

Numéro 37074 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 4 février 2011,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Monique WATGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 juillet 2012.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A a été à temps partiel aux services de B en tant que femme de charge à partir du 18 août 2004.

Par lettre recommandée du 14 novembre 2005, elle a été licenciée avec effet immédiat pour les motifs graves énoncés comme suit :

« Vous ne vous êtes plus présentée à votre lieu de travail depuis le 5 septembre 2005 date où vous auriez dû reprendre votre travail après la période des congés de l'étude. Ces absences sont à considérer comme des absences non justifiées de votre part, alors que vous n'avez à aucun moment informé votre patron ni quant aux raisons, ni encore quant aux causes de vos absences prolongées.

(...) Vous avez ainsi manqué de satisfaire à l'obligation, vous incombant en vertu de l'article 35 81) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, de l'informer le premier jour de votre absence des raisons de votre incapacité de travail et de la durée prévisible de celle-ci (...) » .

Par requête du 25 janvier 2006, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour entendre déclarer abusif le licenciement du 14 novembre 2005 et pour s'entendre indemniser pour le montant total de 30.160 euros détaillé comme suit :

- Salaire des mois de septembre, octobre, novembre 2005 1.200 + 600	1.800 €
- Indemnité compensatoire de préavis : (2 mois de salaires)	1.200 €
- Dommage matériel :	15.000 €
- Dommage moral :	10.000 €
- Congés non pris 2004-2005-2006 : (12x4) x 2,5 x 18 =	2.160 €
Total :	30.160 €.

Elle demanda encore sous peine d'astreinte, la condamnation de B à lui délivrer l'original de sa carte d'impôts, son certificat de travail, son formulaire E 301

dûment complété ainsi que ses fiches de salaires conformes aux prescriptions légales à partir d'août 2004 à janvier 2006.

Elle réclama enfin le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'appui de sa demande, elle fit valoir que le licenciement était abusif alors que, d'une part, elle était enceinte et que ce fait avait été porté à la connaissance de son employeur le 12 septembre 2005 et que, d'autre part, elle se trouvait en arrêt de maladie au moment de l'envoi de la lettre de licenciement et que le certificat d'incapacité de travail avait été remis en mains propres de l'employeur. Elle contesta encore le caractère de précision ainsi que l'existence et la gravité des griefs lui reprochés.

B contesta avoir été au courant de l'état de grossesse et de maladie de A, respectivement que sa salariée l'en eût informée et lui eût remis en temps utile le certificat de grossesse et les certificats de maladie afférents.

Par jugement contradictoire du 8 mars 2007, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, admis A à son offre de preuve tendant à établir les faits suivants :

« 1) qu'en date du 19 septembre 2005, C, époux de la requérante, après avoir téléphoné au Notaire B s'est rendu à son étude et lui a remis en mains propres le certificat de grossesse de Madame C, le certificat médical du 16 septembre 2005 ainsi qu'un dossier de dispense de prester,
2) que le certificat médical subséquent, courant du 15 octobre 2005 au 15 novembre 2005, tout comme les certificats subséquents ont tous été remis par le mari en mains propres à l'employeur,
3) que suite à la réception des certificats médicaux, Mme B, par deux fois, en septembre 2005 et vers le 19 octobre 2005, a téléphoné à la requérante pour s'enquérir de sa situation. »

Suite à l'accomplissement de la mesure d'instruction, B a déposé le 23 mai 2007 plainte pour faux témoignage contre les témoins C et D et A de son côté a déposé le 19 septembre 2007 plainte pour faux témoignage contre le témoin E. Cette procédure pénale a été clôturée par un jugement d'acquittement du 30 avril 2009 des trois prévenus.

Par jugement contradictoire du 22 novembre 2010, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 14 novembre 2005 régulier et légitime et a débouté A de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation pour préjudices matériel et moral.

Le tribunal a déclaré la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période de novembre 2004 à août 2005 irrecevable et s'est déclaré incompétent pour

connaître de la demande en paiement d'une indemnité pécuniaire de maladie pour la période de septembre 2005 à novembre 2005.

Le tribunal a encore dit la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris pendant l'année 2004 non fondée et celle en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris pendant l'année 2005 fondée pour le montant de 852,80 euros. Il a refixé l'affaire pour le surplus.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a constaté que les parties avaient reconnu que C, époux de la demanderesse, s'était présenté au domicile de B le 19 septembre 2005 et que le témoin E avait également été présent, mais qu'elles restaient en désaccord quant à la présence du témoin D et quant au déroulement de cette rencontre, l'employeur soutenant que la salariée ne lui avait pas, par l'intermédiaire de son époux, fait remettre de pièces justificatives de son absence au travail.

Le tribunal du travail a, par ailleurs, retenu que les listings téléphoniques versés en cause par A ne suffisaient pas pour prouver le contenu des conversations qui avaient eu lieu entre C et B.

Eu égard encore aux témoignages contradictoires, le tribunal du travail en a tiré la conclusion que A n'avait pas rapporté la preuve d'avoir respecté les conditions d'application de l'article L.121-6 du code du travail.

Par exploit d'huissier du 4 février 2011, A a interjeté appel contre les deux jugements du 8 mars 2007 et du 22 novembre 2010.

L'appelante conclut d'abord à la réformation du jugement du 8 mars 2007 en ce qu'il a considéré comme non tardifs les motifs invoqués à la base du licenciement.

A conclut ensuite à la réformation du jugement du 22 novembre 2010 en reprochant aux premiers juges d'avoir fait une mauvaise appréciation des éléments de la cause. Elle demande partant à entendre déclarer le licenciement abusif et à condamner B à lui payer les sommes de 2.543,42 euros à titre d'indemnité de préavis, 15.260,52 euros à titre de dommage matériel, 15.000 euros à titre de dommage moral, 1.603,92 euros à titre de congés non pris et 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

A demande encore à entendre déclarer ses demandes en paiement d'arriérés de salaires, respectivement en paiement d'indemnités de maladie pour les périodes de novembre 2004 à septembre 2005 et de septembre 2005 à novembre 2005 recevables et fondées pour le montant total de 3.179,27 euros.

Elle demande enfin une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

B soulève l'irrecevabilité de l'appel contre le jugement interlocutoire du 8 mars 2007 pour défaut d'intérêt dans le chef de l'appelante, respectivement pour défaut de préjudice dans le chef de celle-ci.

Elle soulève encore l'irrecevabilité de l'appel contre le jugement du 22 novembre 2010 pour cause de forclusion.

Pour le surplus, elle conclut à la confirmation des jugements entrepris.

La recevabilité des appels :

- L'appel contre le jugement du 8 mars 2007

Au soutien de son moyen tiré du défaut d'intérêt dans le chef de l'appelante, B fait valoir que la décision entreprise du 8 mars 2007 n'a pu causer un grief à l'appelante dans la mesure où le tribunal a fait droit à ses conclusions et à son offre de preuve par témoins. L'appelante ne serait pas recevable à critiquer, par la voie de son appel, les seuls motifs du jugement entrepris.

A cela s'ajouterait que A aurait fait valoir à la page 5 de son acte d'appel que *«le présent appel porte uniquement sur une partie de la motivation du jugement rendu en date du 8 mars 2007 et non sur les enquêtes ordonnées par le tribunal »*

A résiste en faisant valoir que son appel de la prédite décision porte exclusivement sur le fait que les juges de première instance ont estimé à tort que les motifs gisant à la base du licenciement ont été invoqués à temps. Au contraire, si les premiers juges avaient suivi son argumentation, aucune enquête n'aurait été ordonnée et le licenciement aurait été déclaré d'office abusif au vu de la date sa notification.

L'appelant doit justifier d'un intérêt. Cet intérêt existe dans la mesure où l'appelant a succombé, respectivement dans la mesure où les premiers juges n'ont pas donné satisfaction sur tous les points de sa demande. Il suffit qu'il puisse espérer de la juridiction d'appel une décision plus favorable que celle rendue par les premiers juges.

Il résulte de la décision entreprise que A a d'abord invoqué la tardivité de la notification par l'employeur du licenciement avec effet immédiat, alors qu'il avait eu connaissance de l'absence de sa salariée depuis plus d'un mois.

Ce n'est qu'en ordre subsidiaire, que A a invoqué les dispositions protectrices de l'article L.121-6 et qu'elle avait formulé une offre de preuve par témoins tendant à établir qu'elle avait dûment informé son employeur de son état de maladie.

Or, dans la mesure où les premiers juges n'ont pas fait droit aux conclusions principales de A tendant à déclarer le licenciement d'ores et déjà abusif pour avoir été tardivement notifié, leur interprétation de l'article L 124-10 (6) du code du travail a déterminé la suite de la procédure. De ce fait, l'appelante pouvait espérer en instance d'appel une décision plus favorable que celle rendue en première instance.

L'appel contre le jugement du 8 mars 2007 est dès lors recevable.

- L'appel contre le jugement du 22 novembre 2010

B soulève encore l'irrecevabilité de l'appel contre le jugement du 22 novembre 2010 pour cause de tardiveté.

Aux termes de l'article 150 alinéa 2 du NCPC, l'appel doit être interjeté sous peine de forclusion dans un délai de 40 jours à partir de la notification du jugement, s'il est contradictoire, tel qu'en l'espèce.

En vertu des dispositions combinées de l'article 150 alinéa 3 du NCPC et de l'article 167 du NCPC, A, demeurant en France, dispose outre le délai de 40 jours, de quinze jours supplémentaires pour interjeter appel.

Elle dispose dès lors d'un délai total de 55 jours. Ce délai court à partir de la notification du jugement.

Il résulte du certificat de notification que le jugement entrepris a été notifié le 14 décembre 2010 à A.

Le délai d'appel a dès lors commencé à courir le 15 décembre 2010 et a expiré le 7 février 2011.

L'appel interjeté le 4 février 2011 contre le jugement du 22 novembre 2010 est dès lors également recevable.

Quant au délai pour invoquer une faute et quant à la régularité du licenciement

L'article L.124-10 (6) du code du travail dispose que :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales ».

Les premiers juges ont écarté l'application de cette disposition légale aux motifs, d'une part, que l'absence de A était continue depuis le 5 septembre 2005 et ainsi renouvelée de jour en jour jusqu'au jour du licenciement et d'autre part, qu'il appartiendrait dans le cas d'une absence prolongée à l'employeur de décider à partir de quel moment il considère que ladite absence dégénère en faute, susceptible de justifier un licenciement.

L'appelante critique le raisonnement du tribunal au motif que l'article L.124-10 (6) du code du travail serait parfaitement clair. Un employeur ne pourrait justifier son licenciement par des faits ou fautes dont il a eu connaissance plus d'un mois avant le congédiement du salarié.

En outre, il n'appartiendrait pas à l'employeur de décider arbitrairement à partir de quand l'absence injustifiée dégénère en faute susceptible de justifier un licenciement, alors qu'un même grief ne peut représenter à la fois un fait anodin non fautif et une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Au contraire, l'absence injustifiée constituerait en principe une faute grave rendant intolérable le maintien des relations de travail.

En l'espèce, aucun avertissement n'aurait été notifié à la salariée avant son licenciement du 14 novembre 2005.

Ce comportement démontrerait encore que l'employeur avait été au courant des raisons de l'absence de sa salariée et que le fonctionnement de son étude n'en avait pas été perturbé.

L'intimée résiste en faisant valoir qu'en l'espèce, il n'y avait pas une seule faute grave consistant en une absence injustifiée pendant une journée, mais au contraire une suite répétée d'absences non justifiées sur la période du 5 septembre 2005 au 14 novembre 2005.

Or, suivant la jurisprudence deux absences injustifiées successives d'un salarié dénotant une certaine désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur constitueraient dans son chef des fautes graves rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail sans que l'employeur ne soit tenu de faire état de la désorganisation de ses services.

Il serait encore étonnant que A reprocherait actuellement à son employeur d'avoir attendu trop longtemps avant de lui notifier son licenciement pour absences injustifiées.

Au contraire et nonobstant l'attitude désinvolte de sa salariée qui n'aurait fourni la moindre explication, ni excuses à son employeur sur plus de deux mois quant aux raisons de son absence, et face à la situation ambiguë ainsi créée, celui-ci aurait fait preuve d'une très grande patience avant de lui notifier son licenciement.

Il se dégage de l'article L.124-10 (6) précité que l'employeur ne peut invoquer comme fait(s) ou faute(s) grave(s) justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail aucun fait ou aucune faute remontant à plus d'un mois à partir du jour où il en a eu connaissance.

En l'espèce, il est constant que A avait été absente de son lieu de travail à partir du 6 septembre 2005.

B avait dès lors connaissance de l'absence *« injustifiée »* de A au plus tard à partir du 9 septembre 2005, date à laquelle le délai de trois jours pour l'envoi d'un certificat de maladie était écoulé.

Le délai d'un mois pour se prévaloir de l'absence injustifiée commençait ainsi à courir à partir du 9 septembre 2005 et se terminait le 9 octobre 2005.

Conformément à l'article L 124-10 (6) précité, B ne pouvait dès lors plus invoquer à la base de son licenciement du 14 novembre 2005 une absence *« injustifiée »* dont elle avait connaissance depuis le 9 septembre 2005 au plus tard.

Il devient dès lors sans pertinence d'examiner si l'absence de A était devenue plus ou moins fautive au fur et à mesure qu'elle perdurait, respectivement quelle en avait été l'incidence sur le fonctionnement de l'étude.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris du 8 mars 2007.

Il découle des développements qui précèdent que le licenciement avec effet immédiat du 14 novembre 2005 n'était pas justifié, de sorte qu'il était abusif et qu'il convient encore de réformer sur ce point le jugement entrepris du 22 novembre 2010.

Quant au volet indemnitaire :

- Les arriérés de salaires de novembre 2004 à août 2005

A fait d'abord grief aux premiers juges d'avoir estimé à tort que sa demande relative aux arriérés de salaires de novembre 2004 à août 2005 constituait une demande nouvelle. Elle réclame, par réformation, la condamnation de l'intimée à lui payer le montant de 6.662,25 euros représentant pour la période de novembre 2004 à août 2005 la différence entre les salaires tels que déclarés par son employeur au Centre commun de la sécurité sociale et les rémunérations nettes lui versées.

A l'appui de son appel, elle fait valoir qu'elle s'était expressément réservé le droit d'augmenter sa demande en cours d'instance et que de nombreuses pièces avaient été communiquées quant au salaire officiel déclaré et le salaire officieux payé, de sorte que B pouvait s'attendre à ce que des montants supplémentaires à ceux réclamés pour la période de septembre 2005 à novembre 2005 soient encore demandés, ce à plus forte raison que les deux demandes avaient le même objet.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement du jugement entrepris.

C'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a retenu que la demande de A en paiement des arriérés de salaires de novembre 2004 à août 2005, formulée en cours d'instance, avait un objet différent de celle en paiement d'indemnités pécuniaires de maladie de septembre 2005 à novembre 2005, de sorte qu'elle constituait une demande nouvelle et dès lors irrecevable.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer sur ce point.

- Les arriérés de salaire de septembre 2005 à novembre 2005

A fait encore grief aux premiers juges de s'être à tort déclarés incompétents pour connaître de sa demande en paiement du montant de 3.179,27 à titre d'arriérés de salaires de septembre 2005 à novembre 2005. Ce faisant, le tribunal du travail aurait manifestement confondu l'action exercée par la Caisse de maladie et celle exercée par la salariée.

A l'appui de son appel elle fait valoir que d'après la jurisprudence constante, le salarié peut poursuivre l'employeur devant le tribunal du travail en cas de non paiement des indemnités pécuniaires de maladie, ce fait représentant une faute grave de l'employeur, au même titre que le non paiement des salaires.

L'intimée conclut encore à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

Il résulte des pièces versées en cause qu'en date du 15 février 2006, B a introduit un recours contre la décision du 10 février 2006 du Comité-directeur de la Caisse de Maladie des Ouvriers lui ayant infligé une amende de 500 euros pour avoir omis de

verser à sa salarié les indemnités pécuniaires de maladie pour la période du 6 septembre 2005 au 31 octobre 2005.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que le fait que l'employeur soit tenu en vertu de l'article 11 point 3 du CAS d'avancer dans certaines circonstances et pendant un temps limité pour compte de l'assurance-maladie l'indemnité pécuniaire due en cas de maladie n'a pas pour effet de changer la nature de l'indemnité pécuniaire de maladie qui est une prestation due par l'assurance-maladie et qui ne prend pas sa source dans le contrat de travail proprement dit.

Compte tenu encore des dispositions précises de l'article 293 du code des assurances sociales, suivant lesquelles les contestatations relatives aux *« prestations nées ou à naître de la présente loi »* sont de la compétence du conseil arbitral et, en appel, du conseil supérieur des assurances sociales, c'est à bon droit que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de ce volet de la demande.

- L'indemnité de préavis

A réclame à titre d'indemnité de préavis la somme de 1.271,71 x 2 = 2.543,42 euros.

L'indemnité de préavis de deux mois calculée sur un salaire net de 1.271,71 euros tel que déclaré au Centre commun de la sécurité sociale n'étant pas autrement contestée, il y a partant lieu de l'allouer.

Il y a dès lors lieu de réformer sur ce point le jugement entrepris.

- Le dommage matériel

A réclame à titre de dommage matériel la somme de 15.260,52 euros correspondant à une période de référence de 12 mois.

A l'appui de sa demande en indemnisation, elle fait valoir qu'elle aurait dû être en congé de maternité à compter du 4 février 2006 jusqu'au 23 novembre 2006. En raison de son licenciement avec effet immédiat du 14 novembre 2005, elle n'aurait cependant pu bénéficier d'aucune des dispositions protectrices prévues par la loi en matière de maternité, de maladie et de congé parental. Son état l'aurait encore empêchée de retrouver un autre emploi.

Elle n'aurait pas non plus pu bénéficier des indemnités de chômage étant donné que son employeur ne lui avait jamais délivré son formulaire E 301. Le comportement *« inacceptable »* de l'employeur à l'égard de sa salariée aurait eu des répercussions néfastes sur sa situation financière personnelle à long terme.

B conteste cette demande au motif notamment qu'il incombe au salarié de minimiser son dommage. Même si la salariée était enceinte au moment du licenciement, elle aurait négligé d'intenter dans le délai légal une action devant le président de la juridiction du travail pour faire constater la nullité du licenciement notifié, ce qui lui aurait permis de toucher les salaires à titre provisoire. Ce ne serait pas l'employeur qui aurait adopté un comportement inexcusable, mais la salariée elle-même, alors que son inaction lui aurait causé le préjudice allégué.

Il est exact ainsi que le fait valoir l'appelante que les dommages et intérêts pour licenciement abusif doivent couvrir tout le dommage en relation causale avec le congédiement abusif.

Corrélativement, le salarié licencié abusivement doit prouver qu'il a entrepris toutes les démarches nécessaires pour trouver un nouvel emploi pour pouvoir établir la relation causale entre le dommage et le licenciement.

Il résulte du certificat de déclaration de grossesse établi le 13 septembre 2005 par le Dr. T. F que l'accouchement de A était prévu pour le 4 avril 2006. En fait, il a eu lieu le 24 mars 2006.

Or, A n'établit pas avoir fait une quelconque démarche à partir du 14 novembre 2004, date de son licenciement, jusqu'au début de son congé de maternité en février 2006, pour retrouver un nouvel emploi, fût-il temporaire, ou du moins pour amoindrir son dommage en demandant par provision des indemnités de chômages complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité et le bien-fondé de son licenciement.

Il ressort encore des pièces versées que A a à partir du 10 février 2006 jusqu'au 29 juin 2006 perçu de la Caisse de maladie des ouvriers des allocations de maternité correspondant au salaire net déclaré par son employeur.

Au vu, d'une part, de l'attitude passive adoptée par A à la suite de son licenciement et, d'autre part, du fait que par la suite elle a touché des allocations de maternité, l'appelante n'établit pas avoir subi un dommage matériel en relation causale avec son licenciement.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

- Le dommage moral

A demande encore à titre d'indemnisation du dommage moral subi la somme de 15.000 euros.

Elle fait valoir à l'appui de sa demande qu'elle a été licenciée par son employeur dans des conditions scandaleuses ; que B savait pertinemment qu'elle était enceinte et sans ressources au moment de son congédiement.

Il résulte des développements qui précèdent que A a fait l'objet d'un licenciement abusif.

A travaillait à temps partiel chez B comme femme de charge depuis le 18 août 2004. Au moment de son licenciement, elle était âgée de 26 ans et était enceinte d'un troisième enfant.

Compte tenu d'une part de la situation personnelle sans doute difficile de A au moment de son congédiement, mais d'autre part, eu égard aussi à la courte durée de son emploi et de son comportement passif après la perte de son travail, il convient de fixer à 1000 euros le dommage moral subi par l'appelante du fait de son licenciement abusif.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement du 22 novembre 2010.

- L'indemnité compensatoire pour congés non pris pendant les années 2004 et 2005

A conclut encore par réformation du jugement entrepris à voir dire fondée sa demande du chef de congés non pris pour le montant de (10,71 x 4) x 2,08 x 18 = 1.603, 92 euros.

Elle fait valoir qu'elle n'a jamais pris un seul jour de congé et qu'elle avait soumis aux premiers juges un décompte détaillé.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption des motifs des premiers juges en ce qui concerne la demande de A pour l'année 2004. C'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a retenu que pour l'année 2004 A ne justifie pas que les conditions d'application des articles L.233-9 et L.233-10 étaient remplies en l'espèce.

En ce qui concerne la demande afférente à l'année 2005, B fait valoir que l'appelante n'a aucun intérêt à contester le jugement étant donné qu'il aurait été fait droit à sa demande.

Il résulte du jugement entrepris que le tribunal n'a pas entièrement fait droit à cette demande dans la mesure où il a retenu un taux horaire légèrement inférieur à celui qui a été réclamé.

A justifie dès lors d'un intérêt pour s'entendre allouer un montant supérieur.

Or, c'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte et des pièces versées que le tribunal a fait droit à cette demande pour le montant de (10,25 x 4 x 2,08 x 10 =) 852,80 euros.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

A demande enfin une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances.

Le litige en première instance n'ayant pas encore été entièrement toisé, c'est à bon droit que le tribunal du travail a réservé cette demande.

Au vu de l'issue de l'instance d'appel, il serait inéquitable de laisser à charge de l'appelante l'entièreté des frais par elle exposés et non compris dans les dépens.

Eu égard à la complexité du litige et des devoirs requis, il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit partiellement fondé,

par réformation des jugements des 8 mars 2007 et 22 novembre 2010 ;

déclare tardifs les motifs du licenciement du 14 novembre 2004 ;

partant dit que le licenciement du 14 novembre 2004 était abusif ;

dit la demande de A du chef d'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 2.543,42 euros ;

partant condamne B à payer à A la somme de 2.543,42 euros du chef d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir du 25 janvier 2006, jour de la demande en justice jusqu'à solde;

dit la demande de A du chef de dommage moral fondée pour le montant de 1.000 euros ;

partant condamne B à payer à A du chef de dommage moral la somme de 1.000 euros avec les intérêts légaux à partir du 25 janvier 2006, jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

confirme pour le surplus le jugement du 22 novembre 2010,

condamne B à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour ¾ à B et pour ¼ à A avec distraction des dépens de l'appel au profit de Maître Pascal PEUVREL et de Maître Monique WATGEN qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.