Arrêt N° 106/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juillet deux mille seize.

Numéro 41026 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 7 mars 2014,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)la société à responsabilité limitée B INVESTMENT s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

appelante par incident,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Alex SCHMITT, avocat à la Cour 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'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1er mars 2016.

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

Après un contrat de travail à durée déterminée conclu le 4 mars 2004, prolongé ensuite jusqu'au 31 mai 2005, A a été à partir du 1er février 2005, engagée à durée indéterminée en qualité d'employée par la société B INVESTMENT s.à r.l., société holding faisant partie du groupe B.

Le 13 septembre 2006, le conseil de gérance de la société B INVESTMENT s.à r.l., après avoir constaté que la relation avec C, *« in charge at the Luxembourg headquarters of B INVESTMENT »* s'est terminée, a pris la résolution *« to hire and assign this charge to manage ongoing activities to Mrs A… ».*

Par lettre du 26 mai 2011, A s'est plainte auprès de son employeur d'écarts importants de rémunération entre elle et ses prédécesseurs D et C, ayant occupé le même poste, et a attribué ce traitement différencié au fait qu'elle est femme et qu'elle est de race noire.

Par courrier recommandé du 21 juin 2011, la société B INVESTMENT s.à r.l. a procédé au licenciement de la requérante moyennant le préavis légal.

La lettre de motivation envoyée en réponse à la demande d'indication de motifs de A a trait à des déficiences professionnelles, à savoir le non-respect des échéances pour son travail, des difficultés de communication avec ses collaborateurs en Italie

et ses deux assistantes successives, et des absences fréquentes, pour partie injustifiées, ayant apporté une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise.

L'article L.241-10 du code du travail dispose que *« (1) Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.*
(2) Aux fins du paragraphe premier, on entend par:
— «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. (...) »

L'article L.251-1. du code du travail prévoit que : *« (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.*
(2) Aux fins du paragraphe (1):
a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1). »

En vertu de l'article L.241-8 du code du travail :
« Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.
De même aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 241-1 ou pour les avoir relatés.
Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.
En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4). L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.
Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

Ces dernières dispositions ont été reprises, en ce qui concerne les discriminations prévues à l'article L.251-1.(1) du code du travail, à l'article L.253-1. du code du travail.

Le 6 juillet 2011, A, disant que son licenciement est à considérer comme mesure de représailles contre sa lettre de protestations du 26 mai 2011, a, sur base des prédits articles L.241-8 et L.253-1. du code du travail demandé à la présidente du tribunal du travail de Luxembourg de déclarer son licenciement nul.

Par ordonnance du 19 septembre 2011, la demande en nullité de A a été déclarée non fondée.

Pour ce faire, la présidente du tribunal du travail a :

- retenu qu'un lien causal doit exister entre les protestations du salarié et son licenciement pour que ledit licenciement puisse être considéré comme une mesure de représailles de la part de l'employeur ;
- admis que ce lien causal n'existe pas puisque A était depuis une entrevue du 12 mai 2011 au courant de l'imminence de son licenciement.

Cette ordonnance du 19 septembre 211 a été confirmée en appel par ordonnance du Président de chambre de la Cour d'appel du 1er décembre 2011 en matière d'égalité de traitement.

Un mémoire en cassation contre cette ordonnance du 1er décembre 2011 a été signifié le 31 janvier 2012 par A à la société B INVESTMENT s.à r.l. et a été déposé au greffe de la Cour de Cassation le 2 février 2012.

Par arrêt du 7 février 2013, la Cour de Cassation a rejeté le pourvoi.

Par une requête déposée au greffe le 2 novembre 2012, A a fait convoquer la société B INVESTMENT s.à r.l. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour :

- s'entendre indemniser pour le préjudice moral (80.000.-euros) et matériel (210.477,60.-euros, réduit à 178.975,65.-euros dans sa note de plaidoiries) subi du fait des actes de discrimination dont elle affirme avoir été victime,

- voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 21 juin 2011,

- s'entendre indemniser pour le préjudice moral (41.216,04.-euros) et matériel (96.170,76.-euros) résultant du licenciement abusif,

- s'entendre payer des arriérés de salaire de 15.000.-euros pour son travail pour les sociétés B INVESTMENT BELGIUM sprl et E sàrl pendant la période du 2 novembre 2009 au 30 mars 2010.

La demande a tendu en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 6.500.- euros.

La société B INVESTMENT s.à r.l. a, en première instance, soulevé l'irrecevabilité de la requête du 2 novembre 2012 tendant à voir déclarer abusif le licenciement au motif que la demande en nullité devant la juridiction présidentielle basée sur les articles L.241-8 et L.253-1 du code du travail, n'était pas encore, le pourvoi en cassation étant toujours pendant, définitivement toisée au moment de l'introduction de la requête du 2 novembre 2012, de sorte que A ne pourrait agir à la fois pour faire annuler le licenciement et pour le faire déclarer abusif et obtenir des dommages-intérêts.

Par son jugement du 27 janvier 2014, le tribunal a rejeté ce moyen d'irrecevabilité aux motifs que comme l'action en déclaration abusif du licenciement exige le respect de délais de procédure au risque de se trouver forclos, A ne pouvait attendre l'issue de la procédure devant la Cour de Cassation et que par ailleurs, l'apparente contradiction entre les sanctions réclamées par A dans le cadre de ses deux procédures a disparu au moment où il statue, la demande en nullité du licenciement ayant été définitivement rejetée le 7 février 2013.

La société B INVESTMENT s.à r.l. a encore soutenu, en première instance, que la demande en dommages-intérêts du chef de discrimination est irrecevable puisque la présidente de la juridiction du travail a décidé avec autorité de la chose jugée qu'il n'y a pas eu discrimination.

Le tribunal du travail a rejeté ce deuxième moyen d'irrecevabilité au motif que la décision présidentielle ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé du reproche de la discrimination et s'est limitée à refuser d'annuler le licenciement parce que l'existence d'un lien causal entre le licenciement et la plainte du 26 mai 2011 n'est pas établie.

Le tribunal du travail a déclaré la demande en dommages-intérêts du chef de discrimination non fondée, a déclaré le licenciement du 21 juin 2011 régulier et non fondées les demandes de ce chef.

Il a dit non fondée la demande du chef d'arriérés de salaires, a débouté les deux parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure et a condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 7 mars 2014, A a relevé appel du jugement et conclut à voir déclarer ses demandes fondées.

La société B INVESTMENT s.à r.l. a relevé appel incident et demande à la Cour d'accueillir ses moyens d'irrecevabilité.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans les formes et délai de la loi.

Invoquant le non-cumul des actions, la société B INVESTMENT s.à r.l., appelante sur incident, soutient tout d'abord que l'action du chef de licenciement abusif est irrecevable alors que A ne pouvait simultanément à cette action exercer une action en nullité du licenciement.

A réplique que la société B INVESTMENT s.à r.l. soulève ainsi l'exception de litispendance, mais que les conditions de l'exception de litispendance ne sont pas données.

Il y a litispendance lorsqu'une action ayant été formée devant une juridiction, la même action est soumise à une autre juridiction également compétente.

En l'occurrence, la juridiction présidentielle et le tribunal du travail ont vu porter devant eux, ce qui n'est pas contesté par la société B INVESTMENT s.à r.l., deux actions distinctes, d'un côté l'action en nullité du licenciement en raison de son caractère de mesure de représailles contre les protestations du 26 mai 2011 et d'un autre côté, l'action tendant à voir reconnaître le caractère abusif du licenciement non querellé de nullité.

C'est donc à tort que A entend porter le débat de la recevabilité sur le terrain de l'exception de litispendance.

Comme il doit être exigé des plaideurs une certaine cohérence, le cumul d'actions peut être sanctionné.

Ainsi des plaideurs peuvent être déclarés irrecevables à agir lorsque les résultats respectifs des actions en concours sont inconciliables (cf. Nicolas Dupont, L'interdiction de se contredire au détriment d'autrui en procédure civile française, R.T.D.C. 2010, p. 466 ; Dalloz, Rép. pr. civile, V° Action en justice, mars 2013, n° 445 ; JCL civil, Contrats et Obligations. Civil Code. App. art. 1131 à 1133, à jour au 28 février 2013, no. 81).

La recevabilité de l'action s'apprécie au moment de son introduction.

Au moment de l'introduction, en date du 2 novembre 2012, de l'action tendant à voir déclarer abusif le licenciement du 21 juin 2011, action impliquant la validité du licenciement, l'action en nullité du licenciement introduite devant la juridiction présidentielle n'avait pas encore été définitivement toisée, de sorte qu'il y avait, à

défaut par A d'avoir eu recours, en ce qui concerne l'action du 2 novembre 2012, à la technique du subsidiaire, technique qui lui aurait permis d'éviter l'écueil des délais de forclusion, concours entre deux actions aux résultats respectifs inconciliables.

Par conséquent, l'action en déclaration du caractère abusif du licenciement et en dommages-intérêts du chef du caractère abusif, introduite le 2 novembre 2012, doit, par réformation du jugement entrepris, être déclarée irrecevable.

La société B INVESTMENT s.à r.l., appelante sur incident, soutient en deuxième lieu que l'action en dommages-intérêts du chef de discrimination pour un motif prohibé aurait dû être déclarée irrecevable, puisque la présidente du tribunal du travail a décidé avec autorité de la chose jugée qu'il n'y a pas eu discrimination pour un motif prohibé.

A conteste, au motif qu'il n'y a pas eu identité d'objet et de cause, que les conditions de l'exception de la chose jugée soient remplies.

La question soumise à la juridiction présidentielle était de savoir si le licenciement était une mesure de représailles contre des protestations émises du chef d'une discrimination prohibée.

Cette question n'impliquait pas la question de savoir s'il y avait eu réellement discrimination prohibée.

La présidente du tribunal du travail a d'ailleurs seulement admis qu'il n'y avait pas de lien causal entre les protestations de A du chef de discrimination prohibée et le licenciement. Elle ne s'est pas prononcée sur l'existence d'une discrimination prohibée.

La cause de l'action devant la présidente du tribunal du travail, à savoir, une mesure de représailles contre des protestations émises du chef d'une discrimination prohibée, est donc différente de la cause de l'action devant le tribunal du travail, à savoir des faits de discrimination prohibée.

L'objet des deux actions est également différent, alors que d'un côté l'objet consiste dans la nullité du licenciement et que d'un autre côté elle consiste dans l'allocation de dommages-intérêts du chef d'une discrimination prohibée.

A défaut d'identité d'objet et de cause entre les deux actions, la société B INVESTMENT s.à r.l. se prévaut à tort de l'autorité de la chose jugée pour faire déclarer irrecevable la demande en dommages-intérêts du chef de discrimination prohibée introduite devant la juridiction du travail.

Il résulte des développements qui précèdent que l'appel incident est partiellement fondé.

Pour faire rejeter la demande en dommages-intérêts du chef de discrimination prohibée, le tribunal du travail a, dans son jugement du 27 janvier 2014, retenu que A n'a pas établi que sa situation soit comparable à celle de ses prédécesseurs et qu'indépendamment de la question de savoir si sa rémunération a été moins élevée, A n'a pas rapporté d'indice permettant de déduire que l'employeur l'ait discriminée en raison de son appartenance au sexe féminin ou à la race noire.

A se prévaut d'un traitement moins favorable que celui dont ont bénéficié ces prédécesseurs. Elle dit avoir seulement touché un salaire mensuel brut de 3.601,85 € (octobre 2005), étant passé à 4.802,34 € en juillet 2008 et ce en raison des seules adaptations indiciaires, tandis que D touchait d'août 2002 à novembre 2002 un salaire mensuel brut de 7.512,77 € et C, ayant occupé le même poste de 2003 à 2005, un salaire mensuel brut de 5.243,19 €.

Elle expose encore que ses prédécesseurs ont bénéficié à côté des salaires proprement dits d'autres avantages, tels que voiture de service, carte de crédit, paiement du loyer, dont elle n'a pas bénéficié.

Pour ce qui est du loyer, elle ajoute qu'elle l'a finalement obtenu mais qu'il été déduit de son salaire.

A estime que c'est à tort que le tribunal du travail n'a pas admis qu'elle était dans une situation comparable à celle de ces prédécesseurs, alors qu'elle a été pourtant nommée officiellement en remplacement de ces derniers et alors qu'elle accomplissait des tâches comparables aux leurs, avec un niveau de responsabilité équivalent ou supérieur.

Elle relève qu'elle a géré les mêmes sommes que ses prédécesseurs, à savoir environ 970.000.000 euros en 2006, qu'elle a créé la société de droit belge B INVESTMENT BELGIUM S.P.R.L. et qu'elle a géré celle-ci ainsi que la société de droit luxembourgeois E s.à r.l..

A considère qu'elle a prouvé des suspicions de discrimination de la part de son employeur de sorte que le tribunal aurait dû imposer à celui-ci la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu discrimination prohibée.

La société B INVESTMENT s.à r.l. demande la confirmation du jugement.

Relativement à la question de la situation comparable, sa position est la suivante :
« Les tâches fournies par M. D et M. C ne sont pas comparables à celles effectuées par la partie appelante que se soit au niveau de la nature de la tâche accomplie,

des diplômes et des qualifications, du type de fonction ou de la charge de la responsabilité.
Contrairement aux collègues cités par la partie appelante, les fonctions de cette dernière n'ont jamais impliqué une prise de décision stratégique. Elle n'a jamais dû assumer des fonctions de direction.
Il y a partant lieu de conclure que les tâches des prédécesseurs de la partie appelante étaient significativement plus importantes. En effet, la partie appelante a été engagée en tant que comptable et non pour gérer une quelconque société du groupe B. Il en résulte donc que la partie appelante n'a pas dû subir une discrimination au niveau de son salaire. »

L'article L.253-2.(1) du code du travail dispose que lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Il appartient d'abord au salarié qui s'estime discriminé d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, auquel cas il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Les éléments apportés par le salarié doivent en outre laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un quelconque critère discriminatoire, toute présomption de discrimination devant être écartée.

L'office de juge consiste à déterminer si les situations sont comparables, puis le cas échéant à vérifier s'il existe une véritable différence de traitement et si elle est susceptible de reposer sur un motif prohibé.

Le salarié est partant soumis à l'obligation non seulement d'établir des éléments de fait laissant présumer la rupture de l'égalité de traitement, mais encore qu'elle repose sur un des motifs prévus aux articles L-241-10 et L.251-1.(1) du code du travail (cf. Cour 15.12.2011, No 35832 du rôle).

Le salarié ne peut exiger de percevoir le même salaire que ses collègues qu'à condition qu'il effectue un travail égal, ou du moins un travail à valeur égale (cf. J.-L. Putz, Discrimination au travail, No 537).

L'élément de comparaison central est le travail effectivement presté par le salarié (op. cit. No 539).

C a attesté le 27 juillet 2011 que la tâche qui a été assignée à D, engagé en 2000 en qualité de « Responsable du siège », consistait à finaliser la « joint venture » formée avec le Groupe F (groupe allemand du secteur de la télévision) et ensuite à

« former » le groupe de 9 à 10 personnes (italiennes et allemandes) qui devait gérer la nouvelle société qui contrôlerait cette joint venture italo-allemande ; qu'il s'agissait d'un poste impliquant d'importantes responsabilités concernant un projet international qui faisait la une des journaux à l'époque ; qu'à la suite de la « dissolution » de la joint venture avec la Groupe F et de la démission de D, lui-même, a été envoyé à Luxembourg par la « maison mère » B SPA pour y gérer le siège de la société B INVESTMENT s.à r.l. ; qu'il a été embauché le 1er octobre 2002 en qualité de « Responsable du siège » ; que de 2002 à 2005, l'organigramme de la société B INVESTMENT s.à r.l. qu'il dirigeait était composé de :

- 1 responsable de siège (C)
- 1 responsable financier (G)
- 1 assistante-comptable (H) ;

que de 2002 jusqu'en 2004, la société B INVESTMENT s.à r.l. avait en gestion une moyenne d'environ 200.000.000 € de liquidités, gestion qui impliquait l'intervention directe de la société sur les marchés lors des phases d'achat et de vente ; qu'en outre, toujours de 2002 à 2005 la société B INVESTMENT s.à r.l. a géré le portefeuille de participations de I (première télévision commerciale espagnole), dont la valeur s'élevait à l'époque à environ 400.000.000 € et a introduit en Bourse cette société en 2004 ;
qu'en octobre 2004, la société B INVESTMENT s.à r.l. ayant décidé d'attribuer la totalité de ses liquidités à la maison-mère en Italie, la gestion de ces liquidités a été retirée à la société luxembourgeoise ; que compte tenu de la réduction des activités de celle-ci, le responsable financier G a donné sa démission en date du 1er janvier 2005 et lui-même a donné sa démission en date du 29 décembre 2005 ; qu'avant de quitter l'entreprise, du fait de l'activité réduite de la société B INVESTMENT s.à r.l., il a proposé aux administrateurs de laisser à A, engagée à l'origine pour remplacer l'assistante-comptable H, la rédaction des bilans intermédiaires et annuels de la société et la gestion des dépôts à terme contenant la petite partie de liquidités restantes ; que sa proposition résultait de la considération que, puisqu'il n'y avait plus de gestion des activités relatives aux marchés des liquidités et que les activités relatives aux sociétés affiliées étaient devenues limitées, un simple employé administratif, plus éventuellement un adjoint/assistant, pourrait facilement gérer les activités opérationnelles.

Il se dégage des déclarations d'C que A n'a pas effectué de travail de valeur égale aux travaux effectués par D et C. En effet, tandis que D était impliqué dans un travail de stratégie d'entreprise aux fortes implications financières et C dans la gestion active de très importantes liquidités et participations, A a effectué des travaux de gestion courante de la société, notamment des travaux comptables et de gestion de dépôts à terme de liquidités résiduaires.

Le tribunal du travail a partant à juste titre pu dire que A ne s'est pas trouvée dans une situation comparable à celles de D et d'C.

Les différents arguments avancés par A pour établir l'existence d'une situation comparable sont à rejeter :

- Dans l'examen de la question de la situation comparable il importe peu de savoir à quel titre le salarié a été engagé. Il importe surtout de savoir quelle est la nature des travaux effectués.
- La gestion en 2006 de liquidités d'environ 970.000.000 € repose sur les propres affirmations de A contenues dans son couriel envoyé le 13 juin 2006 dans le contexte d'un projet d'optimisation fiscale par la création d'une succursale belge de la société B INVESTMENT s.à r.l. (cf. pièce 20 de la farde de 42 pièces de Me MBONYUMUTWA).
  Le montant de 970.000.000 € est contredit par l'attestation d'C. De toute façon la charge de travail entraînée par la gestion de ces liquidités aurait dû être peu importante, ces liquidités ayant été constituées en prêt à la société-mère en Italie selon les propres dires de A.
  Puisqu'une diminution de la charge de travail n'entraîne pas normalement une diminution de salaires, l'examen de la situation comparable par référence aux périodes d'autres salariés, examen qui prend en considération la valeur du travail, doit faire abstraction d'une modification de la charge de travail en cours de la période.
  A ne saurait donc tirer avantage de la circonstance que des liquidités ont déjà été retirées à la société B INVESTMENT s.à r.l. à un moment où C était encore aux services de celle-ci.
- A a représenté la société B INVESTMENT s.à r.l. lors de la constitution et lors d'une augmentation de capital de la société B INVESTMENT BELGIUM S.P.R.L., société à laquelle s'est référé le couriel du 13 juin 2006.
  En ce qui concerne la société E s.à r.l., société détenue par la société B INVESTMENT s.à r.l., A est intervenue en 2007 lors d'une cession de parts sociales. Les activités exercées par A en rapport avec les sociétés B INVESTMENT BELGIUM S.P.R.L. et E s.à r.l., exercées pour le compte de la société B INVESTMENT s.à r.l., ont été d'une envergure limitée et n'ont donc pas eu d'incidence sur la valeur de travail de A.

Comme A est restée en défaut d'établir qu'elle s'est trouvée dans une situation comparable à celles de D et d'C et qu'elle n'a pas rendu plausible que son employeur ait été inspiré par des motifs interdits par les articles L.241-10 et L.251-1.(1) du code du travail, il n'y a pas, et sans qu'il soit encore nécessaire d'examiner s'il y a eu traitement différent au niveau des salaires, de présomption qu'il y ait eu discrimination prohibée faisant incomber à l'employeur la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu discrimination prohibée.

La demande de A en dommages-intérêts du chef de discrimination prohibée a par conséquent, à bon droit, été déclarée non fondée.

Les arriérés de salaires de 15.000 € qui ont été refusés à A en première instance avaient été réclamés par celle-ci pour des activités de gestion des sociétés E s.à r.l. et B INVESTMENT BELGIUM S.P.R.L..

Dès lors que A avait, comme relaté ci-avant, agi, en ce qui concerne ces deux sociétés, pour compte de la société B INVESTMENT s.à r.l., sa demande, réitérée en appel, est à déclarer non fondée.

C'est encore à juste titre que A a été condamnée aux frais et dépens de première instance et s'est vu refuser une indemnité de procédure.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que l'appel de A n'est pas fondé.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a relevé appel incident et demande à la Cour de condamner la société B INVESTMENT s.à r.l. à lui rembouser 46.199,25 € du chef d'indemnités de chômage payées à A.

La demande de l'ETAT est au regard de l'irrecevabilité de la demande de A en déclaration abusif du licenciement avec dommages-intérêts, à son tour irrecevable.

A, qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il paraît inéquitable de laisser à charge de la société B INVESTMENT s.à r.l. les frais irrépétibles de l'instance d'appel.

Il y a partant lieu d'allouer à la société B INVESTMENT s.à r.l. une indemnité de procédure pour l'instance d'appel que la Cour fixe ex aequo et bono à 1.500 €.

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,

déclare les appels principal et incident recevables,

déclare l'appel principal de A non fondé,.

déclare l'appel incident de la société B INVESTMENT s.à r.l. partiellement fondé,

réformant :

déclare irrecevable la demande de A tendant à voir déclarer abusif son licenciement et à se voir allouer des dommages-intérêts,

déclare la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG irrecevable,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déclare la demande de la société B INVESTMENT s.à r.l. en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée pour un montant de 1.500 €,

condamne A à payer à la société B INVESTMENT s.à r.l. une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.