

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit janvier deux mille seize.

Numéro 42219 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de  
Luxembourg du 22 janvier 2015,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**1)B**, demeurant à B-(...),

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelante par incident,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, 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 KURDYBAN,

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

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 novembre 2015.

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

B, qui a été engagée le 17 octobre 2011 par la société à responsabilité limitée A avec une période d'essai de six mois, a été licenciée avec effet immédiat le 17 septembre 2012.

La lettre de licenciement est de la teneur suivante :

*« Madame,*

*Par la présente, nous nous permettons de vous notifier votre licenciement avec effet immédiat.*

*En effet, après une très longue absence, vous deviez vous présenter le 14 septembre 2012 au sein de l'entreprise.*

*Votre mari a téléphoné à 9 heures et a parlé à Madame C pour lui faire part de votre absence en lui disant simplement que vous « étiez en arrêt maladie ».*

*Sur question de Mme C qui voulait savoir combien de temps, votre mari a simplement répondu « Vous verrez bien ». Il est à noter que ces propos furent tenus devant des employés de la société.*

*Un tel comportement est inadmissible, ce d'autant plus qu'il semble clairement résulter de celui-ci que vous avez pour intention de vous faire supporter par la collectivité.*

*En effet, la société vous a engagé en date du 17 octobre 2011. Or, dès le 14 novembre 2011, vous vous êtes mise en arrêt maladie et nous ne vous avons plus revue au sein de l'entreprise.*

*Pour clore cet historique, nous nous permettons encore de vous faire remarquer qu'au moment de votre embauche, vous étiez enceinte « mathématiquement », ce que vous vous êtes gardé de nous annoncer.*

*Ainsi sur une période d'un an, vous avez travaillé en tout et pour tout trois semaines au sein de notre entreprise.*

*Dans ces conditions, notre confiance se trouve totalement rompue, alors que nous ne pouvons vous confier de clients.*

*De plus, votre absence permanente désorganise notre petite entreprise, laquelle ne comporte que sept salariés répartis sur trois salons, ce d'autant plus que vous ne nous prévenez jamais en temps et heure, ce qui fut le cas toute la durée de votre maladie.*

*En vous souhaitant malgré tout bonne chance pour l'avenir, nous vous prions de croire, Madame, en l'expression de nos sincères salutations. »*

Estimant qu'elle a été licenciée en période d'incapacité de maladie, sinon pour des motifs imprécis et fallacieux, B a, par requête du 5 novembre 2012, fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer du chef de son licenciement qu'elle estima abusif, le montant total de 15.000 euros du chef de préjudices matériel et moral ainsi qu'une indemnité compensatoire de préavis de 4.340 euros et une indemnité de procédure de 1.250 euros.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demanda acte de ce qu'il n'a pas de revendication à formuler.

La société A a formulé une demande reconventionnelle en paiement d'un montant de 250 euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice subi du fait de l'attitude fautive de son ancienne salariée qui a suivi une formation payée par son employeur tout en sachant qu'elle était enceinte.

B réduisit sa demande du chef de préjudice matériel au montant de 3.960,24 euros et augmenta celle du chef de dommage moral à 10.000 euros.

Par jugement contradictoire du 23 décembre 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif, a dit non fondée la demande d'B du chef de préjudice matériel, a dit la demande d'B du chef de préjudice moral fondée pour le montant de 1.000 euros et celle en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 4.340 euros, partant a condamné la société A à payer à B la somme totale de 5.340 euros, outre les intérêts légaux.

Le tribunal a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société A et il a dit non fondée sa demande sur base de l'article 240 du NCPC.

Le tribunal a, par contre, condamné la société A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté qu'en licenciant la requérante le quatrième jour de son absence, la partie défenderesse n'a pas congédié son ancienne

salariée de façon prématurée, alors qu'elle n'avait pas réceptionné dans les trois jours le certificat de maladie. Le tribunal a partant retenu que la requérante n'a pas bénéficié de la protection spéciale prévue par l'article L.121-6 du code du travail.

En ce qui concerne le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat, le tribunal est venu à la conclusion que les motifs de licenciement, bien que suffisamment précis, ne sont ni réels, ni sérieux et que le licenciement est partant abusif.

En ce qui concerne les demandes indemnitaires de la salariée, le tribunal a examiné la question litigieuse de savoir si la requérante avait été licenciée en période d'essai ou non, pour venir à la conclusion que la période d'essai avait, suite à sa suspension en raison du congé de maternité, pris fin le 5 février 2012, et que le licenciement du 17 septembre 2012 n'était dès lors pas intervenu en période d'essai. Le tribunal a ensuite examiné le bien-fondé des demandes en indemnisation pour venir à la conclusion que la demande du chef de préjudice matériel n'était pas fondée du fait que la requérante n'avait pas prouvé avoir fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice. En ce qui concerne la demande du chef de préjudice moral, il a tenu compte de la faible ancienneté de service de la requérante. Il a dit fondée la demande du chef d'indemnité compensatoire de préavis à concurrence de deux mois de salaires.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle, le tribunal l'a dit non fondée au motif que la requérante n'avait pas commis de faute en suivant une formation imposée par son employeur tout en sachant qu'elle était enceinte.

De ce jugement, la société A a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 22 janvier 2015.

L'appelante conclut, par réformation, à entendre dire que le licenciement avec effet immédiat était justifié du fait qu'B, après n'avoir travaillé que trois semaines du 17 octobre 2011 au 14 novembre 2011, n'a prévenu son employeur, lors de son retour le 14 septembre 2012, via son mari, qu'à la dernière minute de son absence, ce sans l'informer de la durée de celle-ci, l'employeur, étant en fin d'après-midi du quatrième jour, toujours sans nouvelle de la part de sa salariée.

La société A conclut, à titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, à voir constater que la salariée a été licenciée en période d'essai et que dans ce cas le préavis de la salariée ne correspondrait qu'à un délai de 24 jours. Elle demande partant à réformer la décision entreprise en ce que le tribunal a accordé à la salariée deux mois de préavis. Elle demande également de réformer la décision en ce que le tribunal a alloué à la salariée un préjudice moral de 1.000 euros qui ne se justifierait pas eu égard aux circonstances,

La société A demande encore la condamnation de la salariée à lui rembourser la somme de 250 euros correspondant au montant des frais de formation exposés inutilement, de débouter la salariée de ses demandes sur base de l'article 240 du NCPC et de condamner la salariée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.250 euros.

B interjette appel incident du jugement en ce que le tribunal l'a déboutée de sa demande du chef de préjudice matériel et qu'il ne lui a alloué seulement le montant de 1.000 euros à titre de dommage moral. Elle demande, par réformation, de s'entendre allouer les montants réclamés en première instance.

Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.250 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT conclut qu'il n'a pas de revendication à formuler.

- **quant au licenciement :**

La société A fait grief aux premiers juges d'avoir conclu que les motifs du licenciement ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat.

Elle reproche à la salariée un comportement rendant impossible la continuation de la relation de travail, consistant dans les faits suivants :

- au retour de son congé de maternité, le 14 septembre 2012, faire prévenir son employeur de son absence par son conjoint, alors qu'elle peut téléphoner elle-même,
- ne pas préciser la durée de l'absence,
- sur questions de l'employeur, répondre de façon insolente, alors qu'elle est à côté de lui quand son mari appelle ;
- ne plus donner de nouvelles ni par téléphone, ni par un quelconque moyen les 14, 15, 16 et 17 septembre 2012, ce après avoir pris un emploi le 17 octobre 2011, soit un an avant ;
- n'avoir travaillé que trois semaines et avoir été deux fois en maladie ;
- avoir caché sa grossesse, sachant qu'elle allait devoir immédiatement être dispensée en raison des produits utilisés, et plus particulièrement des huiles essentielles quasi exclusivement utilisées dans l'institut à ce moment ;
- s'être laissé payer des formations alors que la loyauté aurait imposé au minimum d'informer l'employeur de la grossesse pour lui éviter un coût de formation inutile out en étant payée.

La société A fait valoir que, contrairement à l'argumentation de l'intimée, la cause du licenciement ne se trouve pas dans le fait de la salariée d'avoir été enceinte, alors que la société n'embauche que des femmes qui sont toutes des mères de famille, mais principalement dans l'absence d'information par la salariée au moment de son retour, alors qu'elle aurait pu téléphoner elle-même et préciser la durée de son absence, au lieu de prévenir son employeur par l'intermédiaire de son mari, de façon impolie et sans donner d'informations quant à la durée de son absence.

B reprend son argumentation tirée du fait que son licenciement est intervenu en période de maladie, alors qu'elle avait fait prévenir son employeur, par l'intermédiaire de son conjoint, le premier jour, à savoir le vendredi 14 septembre 2012 et que le même jour, elle avait expédié le certificat médical, de sorte que le licenciement intervenu le lundi 17 septembre 2012, soit le troisième jour ouvrable suivant l'information de l'incapacité de travail, était prématuré.

En vertu de l'article L.121-6 du code du travail, le salarié incapable de travailler pour cause de maladie est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par un intermédiaire, son employeur ou le représentant de celui-ci. Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée prévisible de celle-ci.

En l'espèce, la Cour constate, à l'instar des premiers juges, que si B a régulièrement pu, par l'intermédiaire de son mari, avvertir son employeur qu'elle était malade et ne pouvait pas se présenter le premier jour de la reprise de son travail, le 14 septembre 2012, il lui appartenait cependant encore de faire parvenir à son employeur le certificat médical afférent, ce dans les trois jours de son absence au plus tard.

C'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu qu'il s'agit en l'espèce d'un délai préfix non susceptible de prorogation, la loi ne distinguant pas selon le jour de la survenance de la maladie, ni selon que ce délai inclut ou non les dimanches et autres jours chômés, la finalité de l'article L.121-6 du code du travail étant en effet que l'employeur soit informé de la durée probable de l'absence du salarié afin de pouvoir en tenir compte dans l'organisation de son entreprise.

Comme il résulte des pièces versées que la société A n'a réceptionné le certificat médical d'B que le 18 septembre 2012, soit le cinquième jour de son absence, c'est encore à juste titre que les premiers juges ont retenu que la salariée n'a pas bénéficié de la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail au moment de son congédiement et que dès lors le licenciement ne saurait être déclaré abusif pour avoir été prononcé en période de maladie.

En ce qui concerne la précision des motifs du licenciement tirés du comportement irrespectueux, voire déloyal de la salariée, la Cour constate, à l'instar des premiers juges, que la société A a décrit avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps ayant entouré le comportement reproché à la salariée et les circonstances qui, selon l'appelante, justifient un licenciement avec effet immédiat. Etant donné que la lettre de licenciement délimite les débats par rapport aux motifs du licenciement et qu'il n'est pas permis à l'employeur d'ajouter ultérieurement d'autres motifs, il convient de se référer aux seuls motifs du licenciement tels qu'ils figurent dans la lettre de licenciement.

En ce qui concerne d'abord le reproche tiré du comportement qualifié d'« inadmissible » d'B en relation avec l'information de son absence le premier jour où elle aurait dû reprendre son travail et du comportement impoli de son conjoint, il y a lieu de relever que l'article L.121-6 précité prévoit expressément la possibilité d'une information de l'employeur par l'intermédiaire d'un tiers. Le prétendu comportement impoli de la salariée, par l'intermédiaire de son mari, qui n'est pas imputable à la salariée, est par ailleurs contredit par l'attestation testimoniale de ce dernier. Il ne saurait pas non plus être reproché à B de ne pas avoir fait prévenir l'employeur de la durée prévisible de son absence, alors que l'article L.121-6 du code du travail n'impose pas une telle obligation à la salariée le premier jour de son absence.

En ce qui concerne ensuite le reproche d'avoir été en arrêt de maladie depuis le 14 novembre 2011 et de ne plus s'être présentée à son poste de travail depuis cette date, il résulte des pièces qu'B a été en arrêt de maladie du 14 au 26 novembre 2011 et du 14 septembre au 13 octobre 2012, soit pendant deux périodes seulement, que la salariée avait justifié de son état de grossesse à l'égard de son employeur par un certificat médical du 14 novembre 2011, qu'elle avait eu une dispense de travail par le médecin du travail le 25 novembre 2011 et que son enfant est né le 5 juin 2012, de sorte que le reproche relatif à une mise en arrêt de maladie dès le 14 novembre 2011 et à son absence du travail depuis cette date ne saurait valoir.

Quant au reproche d'avoir été au moment de son embauche enceinte, ce qu'elle se serait gardée d'annoncer à son employeur, il y a lieu de relever que la salariée n'a pas d'obligation légale d'informer son employeur au moment de son embauche du fait qu'elle est enceinte. S'il se dégage du certificat médical du 14 novembre 2011 que le terme de sa grossesse était prévu pour le 22 juin 2012 et qu'B était dès lors enceinte au moment de son embauche le 17 octobre 2012, il n'est pas pour autant établi qu'à ce moment elle avait nécessairement connaissance du fait qu'elle était enceinte, son rendez-vous médical ne datant que du 14 novembre 2011. Les attestations testimoniales de D et de E ne sont pas davantage concluantes sur ce point. Les conclusions de la société A selon laquelle, la bonne foi aurait imposé à la

salariée de prévenir son employeur, ce à plus forte raison qu'il s'agit d'un institut de beauté qui ne travaille qu'avec des huiles essentielles qui sont déconseillées pour la femme enceinte, manquent dès lors également de pertinence.

Une prétendue mauvaise foi de la salariée ne saurait être tirée du fait que celle-ci n'avait donné aucune nouvelle durant sa grossesse et n'avait pas présenté son enfant quelque temps après la naissance « comme cela se fait », de la sorte à admettre qu'elle n'avait eu aucune volonté de revenir.

En ce qui concerne enfin le reproche tiré du fait que l'absence « permanente » de la salariée désorganise l'entreprise laquelle ne comporte que sept salariés répartis sur trois salons, et du fait que B n'aurait jamais prévenu l'employeur, force est de constater que la salariée n'a pas été en arrêt de maladie permanent ou à des intervalles successifs et pendant des périodes irrégulières, de façon à désorganiser l'entreprise, mais qu'elle a été absente pendant une période continue en raison de son état de grossesse, suivie d'une période d'incapacité de travail dont l'employeur avait été dûment averti le premier jour d'absence. En ce qui concerne l'information de l'employeur relative à la première période de maladie du 14 au 16 novembre 2011, c'est encore à bon escient que les premiers juges ont estimé que ce reproche qui remonte à environ un an avant le licenciement de la salariée ne pouvait justifier celui-ci.

Il s'ensuit que c'est à juste et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu que le licenciement avec effet immédiat du 17 septembre 2012 était abusif.

B fait encore valoir qu'il résulte de la formulation même de la lettre de licenciement que son licenciement était en réalité fondé sur son état de grossesse et notamment sur son absence au travail qui en était résulté. Ceci serait encore confirmé par le fait que l'employeur aurait très mal pris la nouvelle de son état de grossesse et avait tenté de la forcer à signer une lettre de démission qu'il avait lui-même rédigée.

Elle soutient encore que la grossesse, même si elle n'est pas explicitement mentionnée parmi les critères de non-discrimination, est englobée dans le critère de non-discrimination fondée sur le sexe. Elle se prévaut à cet égard de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, de même qu'à la jurisprudence de CJUE et à l'article L.241-1(1) du code du travail.

Au vu des développements qui précèdent quant au caractère abusif du licenciement, il devient surabondant de rechercher si le licenciement était en réalité fondé sur l'état de grossesse d'B et s'il doit être considéré comme une discrimination fondée sur le sexe.

**- quant à l'indemnisation :**

La société A fait grief aux premiers juges d'avoir fixé l'indemnisation de la salariée en partant de la prémisse fautive que les parties étaient liées par un contrat définitif. Elle fait valoir qu'en raison de la suspension de la clause d'essai depuis le jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'à la fin de la période d'interdiction de licenciement, la période d'essai était encore en cours au moment du licenciement le 17 septembre 2012, étant donné qu'elle n'avait pris fin que le 5 février 2013 et non pas comme erronément retenu par les premiers juges le 5 février 2012. Dès lors, la salariée ne pourrait prétendre qu'au paiement qu'elle aurait dû avoir si elle avait été licenciée avec préavis, à savoir 24 jours, ce qui représenterait la durée du préavis en période d'essai. En aucun cas, la salariée n'aurait droit au paiement d'un préjudice matériel qui n'a pas de lien causal avec le licenciement.

B résiste au motif qu'il n'est pas permis à un employeur de requalifier une résiliation du contrat de travail intervenue selon les dispositions de l'article L.124-10 du code du travail et d'invoquer a posteriori que le licenciement avec effet immédiat soit analysé en une résiliation du contrat de travail en période d'essai sur base des dispositions de l'article L.121-5 du code du travail.

La Cour relève, à l'instar des premiers juges, que la société A a licencié la salariée avec effet immédiat et qu'elle demande de constater que le licenciement a été prononcé en période d'essai afin de déterminer les conséquences qui en résultent pour le volet indemnitaire. Ce faisant elle n'a pas opté pour un autre mode de licenciement, de sorte que le moyen tiré de l'irrévocabilité du licenciement une fois prononcé manque de pertinence.

C'est cependant à tort que les premiers juges sont venus dans leur calcul sur base des dispositions des articles L.337-3 et L.337-1 du code du travail à la conclusion que la période d'essai avait déjà pris fin le 5 février 2012 et que le licenciement du 17 septembre 2012 n'était pas intervenu en période d'essai.

Il résulte en effet des pièces que la période d'essai de six mois de B a commencé à courir le 17 octobre 2011 et qu'en date du 14 novembre 2011, elle a remis à son employeur le certificat attestant sa grossesse, soit environ un mois après son entrée en service. L'enfant étant né le 5 juin 2012, la fin de la période d'interdiction du licenciement s'est partant située au 5 septembre 2012, date à laquelle les cinq mois restants de la période d'essai ont repris leurs cours pour finir le 5 février 2013 et non pas comme erronément retenu par le tribunal du travail le 5 février 2012.

Il en découle que le licenciement avec effet immédiat du 17 septembre 2012 est dès lors intervenu en période d'essai.

Conformément aux conclusions de la société A, B abusivement licenciée en période d'essai, ne peut dès lors prétendre qu'au paiement qu'elle aurait dû avoir si elle avait été licenciée avec préavis pendant la période d'essai, à savoir de 24 jours, tel que le délai de préavis est fixé à l'article L. 121-5 du code de travail. Elle a partant droit à  $(2.170 : 173) \times 8 \times 24 = 2.407,68$  euros.

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

En ce qui concerne le dommage matériel, B, en renvoyant à ses pièces, demande à voir fixer la période de référence à huit mois, compte tenu notamment de ses différentes recherches d'emploi, alors que jusqu'à ce jour elle n'aurait pas retrouvé un emploi.

La société A, au contraire, soutient que la salariée n'a pas droit à l'indemnisation d'un dommage matériel qui n'a pas de lien causal avec le licenciement.

La salariée licenciée en période d'essai alors qu'elle n'avait encore aucune garantie d'obtenir un contrat définitif, doit être déboutée de ses prétentions en l'absence d'indications précises et, a fortiori de preuve, quant à l'existence et l'import d'un dommage matériel distinct de celui susceptible de découler de l'inobservation de la période de préavis.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté B de sa demande de ce chef.

B demande encore de voir fixer son dommage moral à 10.000 euros eu égard à l'atteinte à sa dignité compte tenu des circonstances particulières de son licenciement et par le fait qu'elle s'est vu confrontée à un avenir professionnel incertain.

La société A conteste l'existence de tout dommage moral dans le chef de son ancienne salariée au motif notamment qu'elle n'avait travaillé que trois semaines, qu'elle avait 24 ans au moment du licenciement et qu'elle ne s'est pas fait des soucis quant à son avenir professionnel.

B n'a pas prouvé qu'elle a été confrontée à des problèmes financiers ayant eu leur origine dans le licenciement abusif.

Si elle a pu se faire des soucis pour son avenir professionnel, toujours-est-il qu'elle n'avait pas de garanties juridiques que son contrat à l'essai se transforme en un contrat à durée indéterminée.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la Cour estime que l'atteinte à sa dignité du fait du licenciement abusif est adéquatement sanctionnée par le paiement d'un montant de 1.000 euros.

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

- **quant à la demande reconventionnelle :**

La société A demande par réformation à s'entendre faire droit à sa demande en paiement du montant de 250 euros à titre de dommages et intérêts correspondant à l'évaluation du préjudice subi du fait de l'attitude fautive de la salariée, l'employeur ayant payé des formations, ce qui aurait pu être évité si la salariée lui avait révélé qu'elle était enceinte. Selon l'appelante, la salariée aurait dû avoir l'honnêteté de refuser ces formations. Pour établir qu'B était enceinte, la société A se réfère aux attestations testimoniales de ses collègues qui auraient trouvé son comportement étrange, comportement qui se serait expliqué à partir de la révélation par la salariée de son état de grossesse.

B conteste avoir eu connaissance du fait qu'elle était enceinte au moment de la formation et d'avoir commis une faute en suivant la formation imposée par son employeur.

La Cour constate que les déclarations de D et de E relatives au comportement manifesté par B dans le cadre de la formation qui a eu lieu en Belgique du 24 au 26 octobre 2011 sont trop vagues pour en déduire une connaissance certaine par la salariée de son état de grossesse. Même à supposer qu'à ce moment, B savait qu'elle était enceinte, elle n'a pas commis une faute en suivant une formation qui lui a été imposée par son employeur.

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

Eu égard à l'issue du litige c'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont fait droit à la demande d'B sur base de l'article 240 du NCPC et qu'ils lui ont alloué une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Il serait encore inéquitable de laisser à charge d'B l'entièreté des frais par elle exposés en instance d'appel et non compris dans les dépens. De la sorte, il y a lieu de lui allouer, ex aequo et bono, une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La société A ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.

**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 les appels principal et incident;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal partiellement fondé ;

**par réformation :**

dit la demande d'B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 2.407,68 euros ;

partant condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B la somme de 2.407,68 euros du chef d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir du 5 novembre 2012, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée A sur base de l'article 240 du NCPC ;

dit fondée la demande d'B sur base de l'article 240 du NCPC ;

partant condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel ;

déclare l'arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

condamner la société à responsabilité limitée A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Jean-Marie BAULER et de Maître Georges PIERRET qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.