

Arrêt N° 37/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize mars deux mille dix-sept.

Numéro 42799 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée S2 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-
(...), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique
REYTER d'Esch-sur-Alzette du 12 août 2015,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) A, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

appelante par incident,

comparant par Maître Philippe STROESSER, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

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 janvier 2017.

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

A est entrée aux services de la société S1 sàrl en qualité de femme de ménage à partir du 3 octobre 2009.

Par courrier recommandé du 12 novembre 2014, elle a été licenciée avec effet immédiat.

Par requête du 8 décembre 2014, A a fait convoquer la société S1 sàrl devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de voir dire que le licenciement du 12 novembre 2014 est abusif et pour se voir allouer le montant total de 42.657,68 euros.

Par jugement du 6 juillet 2015, le tribunal de travail a déclaré le licenciement abusif et a alloué à la salariée une indemnité de préavis de 7.684,16 euros, une indemnité de départ de 1.921,04 euros ainsi que des dommages-intérêts pour le préjudice moral de 1.500 euros et a condamné l'employeur à payer à la salariée le montant total de 8.031,54 euros qui tient compte des indemnités de chômage avancées par l'ÉTAT. Le tribunal de première instance a cependant rejeté la demande de la salariée relative au préjudice matériel.

Il a également condamné l'employeur à payer à l'ÉTAT le montant de 3.073,66 euros.

Finalement, il a alloué à A une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Pour ce faire, le tribunal de travail a retenu que si A a quitté son lieu de travail un quart d'heure après son arrivée, c'était pour vérifier la date d'expiration de son certificat de maladie suite à l'étonnement du sieur B de la revoir au travail après un congé de maladie et que la salariée est retournée par la suite à son lieu de travail où on l'a invitée plus tard de retourner chez le médecin.

Le tribunal a ajouté que même à supposer que la salariée n'ait pas précisé à ses responsables qu'elle retournait à son domicile pour prendre inspection de son certificat de maladie, ce fait ne pourrait être considéré comme abandon de poste au vu des circonstances de l'affaire alors que son supérieur hiérarchique lui avait dit qu'elle n'était pas prévue pour travailler ce jour-là.

Il en a conclu que l'employeur est lui-même à l'origine de la situation ambiguë dans laquelle se trouvait la salariée, de sorte que le fait que la salariée est retournée chez elle ne constitue pas un motif d'une gravité suffisante pour justifier son renvoi avec effet immédiat.

De ce jugement la société S1 sàrl a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 12 août 2015.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande à voir constater que la salariée a commis de manière répétée et systématique des fautes graves culminant avec l'abandon de poste du 12 novembre 2014 suivi de son absence injustifiée le même jour, de dire en conséquence que le licenciement est régulier et de débouter la salariée et l'ÉTAT de l'ensemble de leurs demandes respectives.

A titre subsidiaire, et pour le cas où le licenciement était déclaré abusif, l'appelante demande à la Cour de déduire les montants perçus au titre d'indemnité de chômage de l'indemnité de préavis au motif que l'indemnité compensatoire de préavis répare la perte de salaire qui ne peut être réparée qu'une seule fois. Dans le cas contraire, il y aurait un enrichissement sans cause dans le chef de la salariée. Seul un montant de 2.300,16 euros serait donc à allouer à A.

Elle se rapporte à prudence concernant l'octroi d'une éventuelle indemnité de départ et conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en allocation d'une indemnisation pour le préjudice matériel, sinon de réduire les montants réclamés à de plus justes proportions.

La société S1 sàrl demande également à la Cour de débouter l'ÉTAT de sa demande au motif que l'assiette du recours est limitée à l'indemnisation accordée pour préjudice matériel, et de débouter la salariée de sa demande en allocation d'une indemnisation pour le préjudice moral subi, faute par elle d'avoir prouvé un tel préjudice en relation causale avec le licenciement.

En tout état de cause, elle conclut au rejet de la demande de la salariée sur base de l'article 240 du NCPC et réclame, de son côté, une indemnité de procédure de 2.000 euros.

La salariée demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a dit que le licenciement avec effet immédiat est abusif et en ce qu'il lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis de 7.684,16 euros, de laquelle il n'y aurait pas lieu de déduire les indemnités de chômage perçues pendant la période du 1^{er} janvier au 30 avril 2015.

Elle interjette cependant appel incident en ce que le tribunal a rejeté sa demande en indemnisation du préjudice matériel qu'elle prétend avoir subi par suite de son licenciement et conclut, par réformation, à lui voir allouer de ce chef le montant de 5.264,35 euros qui tient compte d'une période de référence de 12 mois, sinon, et compte tenu du fait qu'elle a retrouvé un emploi à temps partiel le 29 juillet 2015, le montant de 2.733,60 euros calculé sur une période de référence de 7 mois.

La salariée conclut également à l'octroi d'un montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Pour le cas où le licenciement du 12 novembre 2014 était déclaré régulier, elle demande à voir réduire à de plus justes proportions le montant des indemnités rédues à l'ÉTAT qui ne devraient toutefois pas dépasser le montant de 3.000 euros et d'échelonner le paiement par versement de mensualités de 100 euros.

Finalement, elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'ÉTAT demande à titre principal la condamnation de la société S1 sarl à lui payer le montant de 10.774,58 euros avancé à titre d'indemnités de chômage pour la période de décembre 2014 à octobre 2015.

En ordre subsidiaire, il conclut à la condamnation de la salariée à lui rembourser le montant précité et s'oppose à la demande en réduction sinon en échelonnement du montant à rembourser formulée par la salariée.

Quant au licenciement :

1) Quant à la protection prévue par l'article L-121-6 du Code du travail :

La salariée fait valoir en premier lieu qu'elle bénéficiait au jour de la résiliation de son contrat de travail de la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Ainsi, elle aurait informé la « gérante » de la société S1 sàrl, C, vers 12:00 heures, avant de quitter l'établissement, qu'elle ne se sentait pas bien et qu'elle allait se rendre chez son médecin.

Elle aurait également fait remettre le même jour vers 17:45 heures un certificat médical couvrant la journée du 12 novembre 2014 par l'intermédiaire de D.

La connaissance par l'employeur de son état de maladie résulterait de la fiche de salaire du mois de novembre 2014, d'après laquelle elle a été en maladie pendant 7,75 unités au cours de la journée du 12 novembre 2014.

La société S1 sàrl, de son côté, soutient que la salariée a disparu 25 minutes après le début de son service, sans prévenir un représentant de la société qu'elle partait.

Elle aurait alors pris la décision de licencier la salariée pour abandon de poste et en raison de l'absence injustifiée qui s'en est suivie et expédié la lettre de licenciement le 12 novembre 2014 à 16:06 heures.

L'employeur affirme n'avoir reçu le certificat médical pour la journée du 12 juin 2014 que le lendemain, à savoir le 13 novembre 2014 tel que cela résulterait du récépissé attestant la remise du certificat.

Il ajoute que l'erreur matérielle sur la fiche de salaire du mois de novembre 2014 ne saurait constituer un aveu extrajudiciaire de l'absence justifiée de la salariée.

Il appartient à la salariée d'établir qu'elle a informé son employeur de sa maladie.

Or, A n'a pas rapporté la preuve qu'elle avait, après son retour au restaurant, informé son employeur du fait qu'elle ne se sentait pas bien et qu'elle allait voir un médecin.

En effet, l'affirmation de D selon laquelle la salariée avait parlé à C avant de se rendre chez un médecin lorsqu'il l'a vue sortir à nouveau du restaurant est basée sur la seule affirmation de la salariée. Sans être corroborée par un autre élément du dossier, cet élément n'est cependant pas suffisant pour permettre de conclure à une information concrète et précise d'un responsable de la société de son état de maladie.

Si D relate par ailleurs dans son attestation avoir remis le certificat de travail relatif à la journée du 12 novembre 2014 au bureau du restaurant vers 17:45 heures de la même journée, il résulte néanmoins du récépissé signé par lui que la remise a eu lieu le 13 novembre 2014.

En présence de cette contradiction, la salariée n'a, dès lors, pas non plus établi qu'elle a remis à son employeur le certificat de maladie relatif à la journée du 12 novembre 2014 avant la fin de la première journée d'absence.

Par ailleurs, le fait que la fiduciaire de l'employeur a encore tenu compte du certificat de maladie versé pour la journée du 12 novembre 2014 ne permet pas à lui seul de retenir que l'employeur a été informé de l'état de maladie de la salariée avant le licenciement, respectivement avant la fin de la première journée d'absence.

Dans ces conditions, la salariée ne saurait se prévaloir de la protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Quant à la précision des motifs:

La salariée soutient ensuite que la lettre de licenciement du 12 novembre 2014 n'énonce pas avec la précision requise par la loi les faits qui lui sont reprochés, ni les circonstances de nature à leur attribuer le caractère de gravité.

Or, comme l'a retenu à juste titre la juridiction de première instance, la lettre de licenciement répond aux exigences de précision de la loi. En effet, l'employeur fait état de reproches précis, à savoir des retards injustifiés en date des 23 avril et 22 juin 2014, un refus d'obtempérer à un ordre direct en date du 22 juin 2014 et un abandon de poste en date du 12 novembre 2014. La description de ces faits permet à la salariée de connaître exactement ce qui lui est reproché et aux juridictions d'en apprécier la gravité. L'employeur a également relevé les circonstances qui, d'après lui leur confèrent le caractère de motifs graves, à savoir une forte perturbation du fonctionnement du restaurant et une mise en cause de l'autorité de ses supérieurs.

La juridiction de première instance a également ajouté à bon droit que seuls les motifs de licenciement indiqués avec précision dans la lettre de licenciement sont à prendre en considération.

Quant au bien-fondé des motifs de licenciement :

À l'appui de son appel, la société S1 sàrl fait valoir que la salariée prenait beaucoup de libertés avec les horaires de travail au point d'être avertie à deux reprises en l'espace de trois mois.

Le 12 novembre 2014, le nom de la salariée aurait figuré sur le planning de travail affiché à l'endroit habituel, à savoir sur la porte ouvrant l'accès à la plonge et à la cuisine par laquelle A était obligée de passer. La salariée aurait cependant quitté

son poste 25 minutes après son arrivée sans prévenir la directrice ou le responsable technique.

La salariée n'aurait pas non plus prévenu un responsable plus tard dans la journée.

A l'appui de ses dires, elle se base sur une copie du planning de la journée du 12 novembre 2014, ainsi que sur différentes attestations versées en cause.

A conteste avoir abandonné son poste de travail.

La salariée explique qu'elle n'a pas trouvé son nom sur le planning, lorsque, après avoir été en incapacité de travail du 29 octobre au 11 novembre 2014, elle s'est présentée à son lieu de travail le 12 novembre 2014 vers 10:20 heures pour reprendre son service à 10:30 heures.

Elle aurait contacté le responsable G, qui, surpris de la voir, lui aurait indiqué que, selon ses informations, elle était en congé de maladie jusqu'au 29 novembre 2014 inclus. Elle ajoute qu'elle n'a pas non plus trouvé son nom sur le planning du deuxième restaurant exploité par son employeur et se trouvant quelques mètres plus loin.

Vers 10:45 heures elle serait donc allée à son domicile pour chercher l'original de son certificat d'incapacité de travail et elle serait revenue au restaurant vers 11:45 heures.

Comme elle ne se sentait pas bien, elle aurait quitté les lieux vers 12:00 heures pour aller chez son médecin traitant après s'être entretenue avec la gérante.

Pour prouver ses dires, elle se base sur l'attestation testimoniale de D.

La salariée conteste finalement avoir réceptionné un des courriers d'avertissement versés par l'employeur qui étaient adressés à son ancienne adresse. Elle affirme encore que l'employeur ne lui a pas non plus remis par la suite les avertissements en mains propres.

L'employeur ne pourrait donc invoquer les faits repris dans les courriers du 23 avril et 24 juin 2014 à l'appui du licenciement.

Dans la mesure où les faits pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat doivent être sanctionnés dans le délai d'un mois, seul le dernier reproche est à examiner dans un premier temps. En effet, ce n'est qu'au cas où ce reproche a un caractère réel et suffisamment grave que les reproches plus anciens, même déjà sanctionnés par un avertissement, peuvent revivre.

La Cour constate que seules les attestations d' E et de F contiennent des indications quant au prétendu abandon de poste reproché à A.

Si ces attestations sont précises en ce sens qu'elles relatent que A a quitté son poste vers 10:45 heures après 25 minutes de présence sans les prévenir de son départ, il résulte cependant de l'attestation de D que la salariée est, contrairement à l'exposé des faits de l'employeur, de nouveau retournée à son lieu de travail et qu'il existait une confusion au sujet du planning du restaurant.

En effet, D, livreur du restaurant, atteste d'abord avoir entendu « Monsieur B » dire à A qu'elle « était encore malade jusqu'au 29 novembre 2014 » lorsqu'elle est revenue travailler après son congé de maladie.

Sur question de l'auteur de l'attestation si elle n'avait pas le certificat de maladie avec elle, A a répondu par la négative et elle est partie vers le deuxième restaurant de l'employeur.

D atteste encore que par la suite, l'intimée lui avait téléphoné pour l'informer qu'elle était rentrée chez elle et qu'entre-temps les responsables de la société S1 sàrl lui avaient téléphoné pour lui dire qu'ils s'étaient trompés et qu'elle devrait reprendre le travail le même jour. Il ajoute que lorsqu'il est revenu au restaurant après avoir effectué une livraison, la salariée en sortait en lui indiquant que Madame C lui avait dit de retourner chez le médecin et de prolonger son certificat de maladie.

Cette attestation claire et circonstanciée n'est pas contredite par le planning versé en cause. En effet, suivant ce planning A était absente pendant toute la journée du 12 novembre 2014, ce qui est contredit par les propres explications de l'employeur. Il n'est pas non plus établi qu'il était effectivement affiché sur la porte allant vers la plonge au moment de l'arrivée de la salariée vers 10:20 heures.

Le tribunal de première instance est donc à confirmer en ce qu'il a retenu que:

«Même à supposer que A n'ait pas précisé à ses responsables qu'elle retournait à son domicile pour prendre inspection de son certificat de maladie, le fait en soi ne peut être considéré comme abandon de poste au vu des circonstances de l'affaire, son supérieur venant au contraire de lui faire comprendre qu'elle n'était pas prévue pour travailler ce jour-là.

L'employeur étant lui-même à l'origine de la situation ambiguë dans laquelle se trouvait la requérante, le fait d'être retournée chez elle n'est pas un motif sérieux de licenciement et encore moins d'une gravité suffisante pour justifier son renvoi avec effet immédiat. »

Le licenciement est donc à déclarer abusif sans analyser autrement les faits remontant à plus d'un mois invoqués dans la lettre de licenciement.

Quant aux montants indemnitaires :

L'indemnité de préavis :

C'est à juste titre que la juridiction de travail a retenu que la salariée a, compte tenu de son ancienneté de plus de cinq ans, droit à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois sur base de l'article L.124-3(2) du Code du travail.

A reproche cependant à la juridiction de première instance d'avoir déduit du montant de l'indemnité de préavis lui redû, à savoir du montant de $4 \times 1,921,04 = 7.684,16$ euros, deux mois d'indemnités de chômage touchées pendant la même période, en faisant valoir que l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis est « indépendant » des indemnités de chômage perçues par le salarié. Il s'agirait d'une indemnité forfaitaire due aux salariés et décider le contraire instaurerait une discrimination entre les salariés licenciés avec préavis qui ne reçoivent les indemnités de chômage qu'après la fin de leur préavis et qui perçoivent la totalité de l'indemnité de préavis et les salariés licenciés avec effet immédiat qui ont seulement droit à la différence entre l'indemnité de préavis légal et l'indemnité de chômage touchée pendant la même période.

L'employeur demande à la Cour de déduire de l'indemnité de préavis le montant des indemnités de chômage touchées pendant la même période ce qui serait conforme au principe de la réparation intégrale du préjudice subi.

La Cour retient que l'indemnité compensatoire de préavis constitue, comme l'affirme l'appelant, un montant forfaitaire, dû sans considération du préjudice réellement subi par le salarié du fait de la brusque rupture du contrat de travail. Ainsi, lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, l'indemnité compensatoire de préavis ne peut être supprimée ou réduite.

L'indemnité compensatoire de préavis a cependant la nature d'un substitut du salaire » (Doc. Parl. N°3222, commentaire des articles p 22.)

Il en résulte que c'est la perte de rémunération qui est réparée par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir, en l'espèce, la perte de rémunération pendant les quatre mois suivant le licenciement de A.

Dans la mesure où l'ÉTAT a partiellement comblé le manque à gagner de la salariée par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire du montant de l'indemnité à laquelle la salariée a droit en principe.

En effet, le manque à gagner ne peut être réparé qu'une seule fois et l'employeur n'est pas tenu de payer à la fois une indemnité compensatoire de préavis et de rembourser les indemnités de chômage pour une même période.

Il n'y a pas non plus de discrimination entre le salarié licencié avec effet immédiat et celui licencié avec préavis alors que les deux perçoivent le même montant pendant la même période.

A cela s'ajoute que l'indemnité compensatoire de préavis constitue une indemnité due par l'employeur pour une période déterminée au sens de l'article L.521-4, paragraphe 5, du code du travail suivant lequel « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la période couverte par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser* », de sorte qu'en application de l'article précité les indemnités de chômage que l'employeur doit rembourser à l'ÉTAT pour la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis sont donc à déduire de cette indemnité.

L'ÉTAT ayant alloué à la salariée une indemnité de chômage complète à partir du 30 décembre 2014, il a droit au remboursement des avances touchées par la salariée au titre des indemnités de chômage pendant la période du 30 décembre 2014 au 13 mars 2014.

Il résulte des pièces versées en cause que l'ÉTAT a payé pendant cette période le montant total de $99,15 + 1.536,83 + 1.536,83 + 644,48 (1.536,83 : 31 \times 13) = 3.817,29$ euros, montant qu'il y a lieu de déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis de 7.684,16 euros.

Par réformation du jugement entrepris, la demande de l'ÉTAT est donc à déclarer fondée pour le montant de 3.817,29 euros, tandis que la demande de la salariée en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée pour le montant de $7.684,16 - 3.817,29 = 3.866,87$ euros.

Quant à l'indemnité de départ :

La juridiction de première instance est à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'elle a alloué à la salariée, qui était aux services de la société S1 sàrl depuis le 3 octobre 2009 sur base de l'article L.124-7 du Code du travail, une indemnité de départ équivalente à un mois de salaire, soit de 1.921,04 euros.

Quant au préjudice matériel :

Compte tenu de l'expérience professionnelle de la salariée et de la situation de l'emploi dans le secteur d'activité dans lequel elle a travaillé, la juridiction de première instance a retenu qu'une période de deux mois à partir de la fin de son incapacité de travail (29 décembre 2014), pendant laquelle elle a touché des indemnités de maladie équivalentes à son salaire, aurait normalement dû suffire à la salariée pour retrouver un emploi, de sorte que compte tenu du paiement de l'indemnité de préavis à elle reduite, elle n'a pas justifié l'existence d'un préjudice matériel en relation causale avec le licenciement.

A, qui affirme avoir fait toutes les démarches utiles et nécessaires en vue de retrouver un emploi, demande à la Cour de tenir compte d'une période de référence de douze mois à partir de la fin de son congé de maladie, à savoir de janvier 2015 à janvier 2016, sous déduction des indemnités de chômage complet touchées et de lui allouer en conséquence le montant de 5.264,13 euros, sinon le montant de 2.733,60 euros compte tenu du fait qu'elle a été engagée pour une tâche partielle par contrat du 29 juillet 2015.

La société S1 sàrl conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il n'a pas retenu l'existence d'un préjudice matériel dans le chef de la salariée qui ne prouverait pas avoir fait des démarches personnelles pour retrouver un nouvel emploi.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire dans la mesure du possible son préjudice.

Or, en l'espèce la salariée n'a pas prouvé avoir fait des efforts personnels pour retrouver au plus vite un emploi, la seule inscription à un cours de français lui indiqué par l'ADEM ne pouvant être considérée comme une recherche effective de se procurer un autre travail.

Même en tenant compte du fait que la salariée était âgée de 49 et non de 39 ans au moment de son licenciement, la Cour rejoint l'avis des juges de première instance selon lequel la salariée aurait dû retrouver un emploi en qualité de plongeuse ou femme de ménage dans un délai de deux mois après la fin de son incapacité de travail.

Dans la mesure où la salariée s'est vue allouer une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, la juridiction de première instance est donc à confirmer en ce qu'elle n'a pas fait droit à la demande de A en allocation de dommages et intérêts pour préjudice matériel.

Quant au préjudice moral :

A conclut, par réformation du jugement du 11 décembre 2014, à l'octroi d'un montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation pour le préjudice moral subi par suite de son licenciement, compte tenu des circonstances de son licenciement et des soucis qu'elle s'est faits quant à son avenir, au regard de son âge et de sa situation sociale précaire.

L'employeur conclut au débouté de cette demande en relevant que A n'a pas établi avoir fait des démarches personnelles pour retrouver un emploi, de sorte que, d'après lui, elle se souciait peu de son avenir.

C'est à juste titre que la juridiction de première instance a fixé le montant du préjudice moral subi par A à 1.500 euros, montant qui tient adéquatement compte de l'atteinte portée à la dignité de la salariée ayant eu une ancienneté de plus de cinq années et des soucis qu'elle s'est faits quant à son avenir professionnel et financier.

Le jugement entrepris est donc à confirmer à cet égard.

Il suit des considérations qui précèdent que la salariée a droit, par réformation du jugement entrepris, au montant total de $3.866,87 + 1.921,04 + 1.500 = 7.287,91$ euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité de départ et de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

Quant aux indemnités de procédure :

A conclut à la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 1.000 euros et réclame une indemnité de 2.000 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

La société S1 sàrl conclut au rejet des demandes de la salariée en relevant que l'intimée est bénéficiaire de l'assistance judiciaire.

Elle réclame à son tour une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Eu égard à la solution de présent litige, la demande de la société S1 sàrl en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Comme la salariée ne conteste pas avoir bénéficié de l'assistance judiciaire pour la première instance, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour cette instance est, par réformation du jugement entrepris, à rejeter.

A n'a cependant plus bénéficié de l'assistance judiciaire en instance d'appel, de sorte qu'il paraît inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens. Il y a partant lieu de lui allouer une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

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,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

réformant :

dit la demande en paiement de A d'une indemnité de préavis fondée à concurrence du montant de 3.866,87 euros,

dit en conséquence les demandes de A fondées pour le montant total de 7.287,91 euros,

partant, condamne la société S1 sàrl à payer à A le montant de 7.287,91 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance,

dit la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fondée à concurrence du montant de 3.817,29 euros,

partant, condamne la société S1 sàrl à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 3.817,29 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

pour le surplus confirme le jugement entrepris,

condamne la société S1 sàrl à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société S1 sàrl aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maîtres Philippe STROESSER et Georges PIERRET qui la demandent, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.