

**Arrêt N° 70/17 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit juin deux mille dix-sept.

Numéro 41244 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 22 avril 2014,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître Faisal QURASHI, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

**1) la société anonyme S1 S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelante par incident,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, 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 ENGEL,

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 25 avril 2017.

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

Au service de la société anonyme S1 depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2011, A a été licenciée par lettre recommandée du 24 mai 2012 avec effet immédiat.

La lettre de licenciement est de la teneur suivante :

*« Madame A,*

*Par la présente nous avons le regret de résilier votre contrat de travail pour motif grave avec effet immédiat.*

*Les motifs du licenciement sont les suivants :*

*Vous ne vous êtes plus présentée sur votre lieu de travail depuis le 19 mai et ce sans excuse valable, ni certificat médical pouvant attester votre incapacité de travail.*

*Nous tenons à vous signaler qu'un salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour même de l'empêchement d'en avvertir son employeur.*

*Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé par la loi de soumettre à son employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée prévisible de celle-ci.*

*Nous sommes aujourd'hui le 24 mai 2012 et à ce jour vous n'avez fait parvenir aucun justificatif d'absence comme stipule la loi.*

*Vous comprendrez que les faits invoqués ci-dessus rendent toute relation de travail future impossible (...) ».*

Par requête du 23 août 2012, A a 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 qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires plus amplement décrits dans la prédite requête.

Elle fit exposer que dès le début du mois de mai 2012, elle avait informé son employeur de la gravité de l'état de santé de sa mère ; qu'elle lui avait soumis vers le 15 mai 2012 une demande afin de pouvoir prendre le solde de ses congés payés (20 jours) pour se rendre au chevet de sa mère en Chine, ce que celui-ci lui avait cependant refusé ; qu'en apprenant le décès de sa mère le 17 mai 2012, elle avait informé son supérieur hiérarchique de son absence à compter du 21 mai 2012, étant donné qu'elle devait se rendre dans les plus brefs délais en Chine pour assister à ses funérailles, que l'employeur était partant informé du motif de son absence; qu'elle a téléphoné à son employeur quelques jours après son arrivée en Chine pour savoir à quelle date elle devait reprendre le service ; qu'elle a alors appris qu'elle venait d'être licenciée avec effet immédiat et qu'il n'était plus nécessaire qu'elle se présente à son poste de travail.

En ordre principal, A invoqua le caractère irrégulier et partant abusif du licenciement pour défaut de motivation, sinon de motivation erronée, étant donné elle s'était trouvée en période de congé extraordinaire du 21 mai 2012 au 24 mai 2012 en raison du décès de sa mère l'ayant obligée à se rendre en Chine afin d'assister aux funérailles, de sorte que, conformément à l'article L.233-16 du code du travail, l'employeur ne pouvait pas lui notifier un licenciement pour cause d'absence injustifiée.

En ordre subsidiaire, A invoqua le caractère abusif de son licenciement au motif qu'il ne revête pas le caractère de précision requis par la loi, respectivement qu'il ne repose pas sur un motif suffisamment grave de nature à rendre impossible le maintien de la relation de travail ayant existé entre elle et son employeur.

La société S1 souleva l'irrecevabilité de la demande au motif que le numéro de registre de commerce indiqué pour la défenderesse serait erroné.

Au fond, elle fit valoir que s'il est exact que début mai 2012, la salariée avait indiqué à ses responsables que sa mère était malade et qu'elle souhaiterait prendre congé du 14 mai au 3 juin 2012 pour lui rendre visite en Chine, ce congé lui avait été refusé pour des raisons de bon fonctionnement de l'entreprise, étant donné que des congés avaient déjà été accordés à d'autres salariés pour cette même période.

Elle insista sur le fait qu'elle n'a été informée ni du décès de la mère de la requérante, ni du fait que cette dernière allait se rendre en Chine pour assister aux funérailles de sa mère. Elle demanda encore le rejet de l'attestation testimoniale du

fils de la requérante, B, au motif qu'il a un intérêt manifeste à l'issue du litige et qu'il avait également été licencié.

Par jugement contradictoire du 11 mars 2014, le tribunal du travail a déclaré la demande recevable et a dit fondé le licenciement du 24 mai 2012 et partant non fondées les demandes de A en réparation des préjudices matériel et moral subis et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Il a, par contre, déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à concurrence d'un montant de 217,96 euros

Le tribunal a encore déclaré fondée la demande de l'ETAT en tant que dirigée contre A en remboursement de la somme de 5.356,77 euros lui avancée à titre d'indemnités de chômage pour la période du 19 juillet 2012 au 18 mars 2013 inclus et a autorisé le remboursement de ladite somme par mensualités de 350 euros à partir de la notification du jugement.

Il a dit non fondée la demande de la société S1 sur base de l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté que l'attestation testimoniale du fils de la requérante B, bien que recevable, était contredite par celles d'C, de D et d'E et qu'au vu des témoignages contradictoires, il n'y avait pas lieu d'ordonner une enquête.

Par exploit d'huissier du 22 avril 2014, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Elle conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer irrégulier et abusif son licenciement avec effet immédiat du 24 mai 2012.

Elle demande partant la condamnation de la société S1 à lui payer la somme de 3.602,98 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 5.000 euros en réparation du dommage moral subi et la somme de 10.808,94 euros en réparation du dommage matériel, outre les intérêts légaux à compter de la requête en justice, le 23 août 2012, jusqu'à solde.

Suivant ses conclusions du 9 janvier 2014, l'appelante demande encore à voir prononcer la surséance à statuer en attendant l'issue de la plainte pénale qu'elle a dirigée contre C pour les déclarations contenues dans son attestation testimoniale.

La société S1 interjette appel incident du jugement en ce que les premiers juges l'ont condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de jours de congé non pris. Elle formule une demande en remboursement du montant de 230,52 euros avec les intérêts légaux correspondant au montant qu'elle a dû déboursier en raison de l'exécution provisoire du jugement.

Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT conclut à voir condamner l'appelante Jiayuna LI, sinon l'employeur, au remboursement des indemnités de chômage avancées à l'appelante

Il résulte de l'ordonnance no 338/17 du 15 février 2017 que la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de Luxembourg a décidé qu'il n'y a pas lieu de poursuivre C du chef des faits soumis au juge d'instruction suite à la plainte avec constitution de partie civile qui avait été déposée le 24 juin 2015.

Suivant les renseignements fournis à l'audience par les parties, un appel n'a pas été interjeté contre cette ordonnance.

La demande en surséance à statuer devient dès lors sans objet.

La Cour constate qu'à part le moyen tiré de l'imprécision des motifs, les parties maintiennent leurs moyens et arguments de première instance et restent contraires en instance d'appel sur les questions de la protection de la salariée contre le licenciement en raison du décès de sa mère et de la gravité de la faute commise par elle, le cas échéant.

- **Quant à la méconnaissance de l'article L.233-16 du code du travail :**

A fait valoir que l'employeur avait été informé de la gravité de l'état de santé de sa mère au début du mois de mai 2012, raison pour laquelle elle avait soumis une demande de congé ordinaire vers le 15 mai 2012; que le 18 mai 2012, elle avait informé son employeur du décès de sa mère et de son obligation de se rendre dans les plus brefs délais en Chine à son enterrement.

Elle demande dès lors de constater que, conformément à l'article L.233-16 du code du travail, elle se trouvait en période de congé extraordinaire du 21 au 24 mai 2012 en raison du décès de sa mère, sinon en congé ordinaire, ce contrairement à l'appréciation des premiers juges.

En ordre subsidiaire, A fait grief aux premiers juges d'avoir rejeté son offre de preuve par témoins, alors que contrairement aux affirmations adverses, son fils avait informé leur employeur, en la personne d'C et de F du décès de la grand-mère et leur avait annoncé leur départ en Chine. Selon l'appelante, il était important d'entendre le sieur F en cas de déclarations opposées entre C et B, raison pour laquelle elle demande d'ordonner des enquêtes pour voir entendre les témoins sur le fait contesté, en l'occurrence la question de savoir si elle avait averti ou non l'employeur de son absence.

La société S1, au contraire, fait valoir qu'à aucun moment, A ou son fils B ne l'avaient informé du décès de la mère de l'appelante le 17 mai 2012 et du fait qu'elle s'absentait de son travail pour se rendre en Chine à compter du 19 mai 2012 pour assister aux funérailles.

Elle demande de rejeter l'attestation testimoniale de B au motif que ce dernier a une communauté d'intérêts avec l'appelante qui n'est autre que sa mère. En outre, et dans la mesure où B a également été licencié pour les mêmes motifs le 24 mai 2012, il aurait un intérêt à l'issue du litige. Elle conclut pour le surplus à l'irrecevabilité de l'offre de preuve de l'appelante, qui ne figure pas dans le dispositif de l'acte d'appel, pour n'être ni précise, ni pertinente ou concluante.

Elle formule pour autant que de besoin une offre de preuve par témoins tendant à établir que A avait été en arrêt de travail pour cause de maladie le vendredi 18 mai 2012, qu'elle a ensuite été en congé le samedi 19 mai 2012, puis en repos le dimanche 20 mai 2012, de sorte qu'elle aurait dû reprendre son travail le lundi 21 mai 2012, ce qu'elle n'aurait cependant pas fait et n'aurait pas non plus informé son employeur d'une absence pour maladie ou toute autre cause justificative.

La société S1 est partant d'avis qu'elle n'avait pas d'autre choix que de résilier le contrat de travail après quatre jours d'absence injustifiée.

En vertu de l'article L.233-16 du code du travail, le salarié a droit à un congé extraordinaire de trois jours pour le décès d'un parent du premier degré.

Si le salarié obligé de s'absenter pour des raisons d'ordre personnel tenant au décès d'un parent a droit à un congé extraordinaire réglementé par l'article L.233-16 du code du travail, l'employeur qui doit accorder ce congé est en droit de s'attendre à une demande correspondante non équivoque de la part du salarié, tant pour vérifier la concordance du congé avec l'évènement y donnant droit que pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il appartient en effet au salarié absent de son lieu de travail de prévenir son employeur des motifs qui la justifient.

Or, ainsi que l'ont relevé à juste titre les premiers juges, si B a attesté que le 18 mai 2012, il avait averti le cuisinier F et C que sa mère et lui allaient partir en Chine pour assister à l'enterrement de sa grand-mère, son attestation, recevable au regard de l'article 405 du NCPC, est cependant contredite par celles d'C, de D et d'E.

En ce qui concerne l'offre de preuve réitérée en instance d'appel par A, indépendamment de la question de savoir si le fait offert en preuve est suffisamment précis et à supposer encore qu'il soit même confirmé par le sieur F, il reste toujours qu'il se trouverait en contradiction avec les attestations d'C, de D et d'E selon lesquelles ni C, ni aucun autre membre du personnel n'avait été informé que la mère de A était décédée et qu'elle ne viendrait pas travailler le lundi 21 mai 2012.

Selon E « *aucun sushi man, ni Madame A ou son fils n'a informé qu'ils ne viendraient pas travailler le lundi 21 mai 2012, ni les jours suivants. Aucun membre de l'équipe ne m'a averti que la maman de Madame A était décédée. Je n'ai jamais eu de nouvelles de Madame A ou de son fils et ce jusqu'à ce jour.* »

C'est dès lors à bon escient que les premiers juges ont écarté l'offre de preuve de Jiayuan pour défaut de pertinence.

- **Quant au caractère sérieux du motif du licenciement :**

En ordre subsidiaire, A fait valoir que son licenciement avec effet immédiat ne reposait pas sur un motif suffisamment grave pouvant le justifier, alors que son absence, même si elle n'entre pas dans le cadre du congé extraordinaire, était justifiée sur une base humaine, alors qu'il serait incontestable qu'elle pouvait se rendre à l'enterrement de sa mère en Chine, sans que cela puisse constituer une faute grave. Selon l'appelante, cela était d'autant plus vrai qu'elle pouvait être facilement remplacé par tout autre salarié du restaurant, ce contrairement aux affirmations de l'employeur.

La société S1, au contraire, soutient qu'une absence injustifiée de quatre jours constitue suivant la jurisprudence un motif grave, puisqu'elle a nécessairement été une cause de perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise. Elle fait valoir que même si elle avait été au courant de la maladie de la mère de l'appelante, elle ne savait pas que celle-ci était, comme le soutient l'appelante, « *gravement malade* », ni que « *son pronostic vital était engagé* » ou encore qu'« *elle vivait ses derniers jours* ».

L'intimée explique qu'elle avait dû refuser la demande de congés de A pour se rendre au chevet de sa mère en Chine pour la période du 14 mai au 3 juin 2012 en

raison du bon fonctionnement de l'entreprise tenant au fait que des congés avaient déjà été accordés à d'autres salariés pour cette même période et que le bon fonctionnement du restaurant est mis en péril dès que plus de deux « sushimen » sont absents. Elle ajoute que D avait même essayé d'intercéder en faveur de A auprès de G dont le congé avait déjà été accepté plusieurs semaines auparavant, mais que ce dernier avait refusé de le reporter au bénéfice de A. Elle fait finalement valoir qu'au début du mois de mai 2012, A ne disposait plus de 15 jours de congés ordinaires pour se rendre trois semaines en Chine.

Outre les attestations testimoniales d'C, de D et d'E, elle formule, en ordre subsidiaire, deux offres de preuve par témoins tendant à établir notamment sa version des faits en relation avec la demande de congés faite par A au début du mois de mai 2012 et des raisons pour lesquelles elle n'avait pas pu l'accepter et pour établir ses dires suivant lesquels elle n'avait été aucunement au courant de la gravité de la maladie de la mère de A, ni du fait que son pronostic vital était en jeu.

Il est constant en cause que le lundi 21 mai 2012, ni B, ni A, n'étaient présents à leur travail et ils restaient absents les jours suivants.

Il résulte encore d'un certificat versé en cause la mère de A est, en effet, décédée le 17 mai 2012.

Il est également constant en cause qu'au début du mois de mai A avait formulé une demande de congé du 14 mai 2012 au 3 juin 2012 pour se rendre en Chine avec son fils B, au chevet de sa mère, qui était malade et que ce congé lui avait été refusé pour des raisons tenant au bon fonctionnement de l'entreprise, deux autres salariés s'étant déjà vu accorder des congés pour cette même période.

Il se dégage de ces éléments que la société S1 avait nécessairement eu connaissance de la raison qui avait justifié le départ de A et de son fils en Chine. Elle ne pouvait en effet pas ignorer la gravité de l'état de santé de la mère de A, dans la mesure où non seulement A, mais encore son B avaient demandé trois semaines pour se rendre en Chine au chevet de la mère, respectivement grand-mère malade, mais encore qu'ils étaient tous les deux absents à partir du vendredi 19 mai 2012, respectivement à partir du lundi 21 mai 2012.

Dans ces circonstances, l'absence de A depuis le 21 mai 2012 à son poste de travail, ne constituait pas une faute suffisamment grave pour justifier son renvoi immédiat.

Il devient dès lors sans pertinence d'examiner encore si A avait informé C de la gravité de l'état de santé de sa mère, si l'absence de la salariée pendant quatre jours avait ou non entravé le bon fonctionnement de l'entreprise ou au contraire, était de

nature à présumer la perturbation du service, respectivement si le quatrième jour d'absence de A le 24 mai 2012 pouvait encore être compté comme un jour de congé ordinaire.

Il suit des développements qui précèdent, et sans qu'il n'y ait lieu de procéder encore à une mesure d'instruction supplémentaire, que le licenciement avec effet immédiat du 24 mai 2012 est à déclarer abusif et que le jugement est à réformer sur ce point.

- **Quant aux montants :**

- **L'indemnité compensatoire de préavis :**

A réclame à titre d'indemnité de préavis légal le montant de 3.602,98 euros, soit deux mois à 1.801,49 euros.

Ce montant est contesté par la société S1 en son principe et en son montant.

Abusivement licenciée avec effet immédiat, A a droit, en vertu de l'article L.124-3(2) du code du travail, à une indemnité compensatoire de préavis qui correspond à la durée de préavis à respecter compte tenu de son ancienneté de services, en l'occurrence deux mois.

Il résulte du contrat de travail que A a commencé à travailler le 1<sup>er</sup> octobre 2011, que sa durée du travail hebdomadaire était de 20 heures par semaine et que son salaire mensuel brut s'élevait à 900,75 euros.

A a dès lors droit en principe à une indemnité de  $(2 \times 900,75 =) 1.801,50$  euros, sous réserve de l'application ci-après des règles relatives au recours de l'ETAT.

- **Le dommage matériel :**

Concernant le montant de 10.808,94 euros que A réclame en réparation du dommage matériel subi pendant une période de référence de six mois, la société S1 le conteste au motif que l'appelante ne verse aucune pièce permettant d'attester de la recherche active et pertinente d'un nouvel emploi. En outre, le tableau unilatéral versé en cause ne renseignerait que des recherches qui auraient été faites plusieurs mois après le licenciement de la salariée.

Abusivement licencié par son employeur, le salarié a, en principe, droit à l'indemnisation du préjudice tant matériel que moral subi par lui à la suite du licenciement, à la double condition que son préjudice soit réel donc prouvé et qu'il soit en relation causale avec le licenciement abusif.

Il est encore de principe que le salarié est tenu de minimiser son préjudice en faisant les efforts nécessaires pour retrouver le plus rapidement possible un emploi similaire.

Or, il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour que A, qui a touché des indemnités de chômage depuis juillet 2012, n'établit pas qu'elle ait fait des démarches actives en vue de trouver un nouvel emploi.

En effet, il résulte des pièces que A ne s'était inscrite comme demanderesse d'emploi que le 19 juillet 2012 et qu'elle n'avait répondu qu'à seulement quatre cartes d'assignments jusqu'en mars 2013, date à laquelle le versement des indemnités de chômage a pris fin.

La liste intitulée « *recherche d'emploi 2012* » ne constitue par ailleurs qu'un tableau unilatéral qui ne renseigne que des emplois au poste de travail où A se serait présentée à partir du mois d'août 2012. Cette liste est de surcroît incomplète quant au nom et la date de prise de contact d'un certain nombre d'employeurs potentiels.

A n'établit dès lors pas avoir subi un dommage qui est en relation causale directe avec son licenciement du 24 mai 2012.

Sa demande tendant au paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel invoqué est partant à déclarer non fondée.

- **Le dommage moral :**

Au vu du comportement peu réactif de la salariée suite à son licenciement, la Cour considère que le préjudice moral invoqué par elle ne résulte que de l'atteinte portée à sa dignité de salariée par ce licenciement fautif, et non pas des soucis et tracasseries rencontrés par elle pour trouver un nouvel emploi, de sorte que le préjudice moral est indemnisé de manière adéquate par la somme de 1.000 euros.

- **L'indemnité pour congés non pris :**

En ce qui concerne l'indemnité pour jours de congé non pris, A conclut à la confirmation du jugement entrepris.

La société S1, au contraire, fait grief aux premiers juges de l'avoir condamnée au paiement d'un montant de 217,96 euros brut au titre du prétendu solde de l'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, alors que lors des plaidoiries en première instance A avait reconnu avoir reçu le montant de 949,16 euros au titre de 91,15 heures de congé et qu'elle s'était rapportée à prudence de justice pour le surplus.

Le moyen n'est pas fondé. Le fait qu'en première instance, A s'est rapportée à prudence de justice quant au solde contesté de sa demande ne constitue en effet pas une renonciation à sa demande.

La société S1 conclut encore au rejet de la demande en obtention d'un solde de jours de congés non encore pris, au motif qu'il résulte des fiches de salaires et de l'historique des congés pour la période de janvier 2012 à mai 2012 que A ne bénéficiait que d'un report de 28,99 heures de congé pour l'année 2011. Elle n'aurait jamais protesté contre ses fiches de salaires.

Il résulte de la requête introductive d'instance que la demande de A en paiement de jours de congés non pris base erronément sur une durée de travail mensuelle de « 20 jours à 8 heures », partant sur une durée de 40 heures par semaine, au lieu d'une durée de travail hebdomadaire de 20 heures prévue par le contrat de travail, soit 84 heures par mois.

Il résulte par ailleurs de la fiche de salaire du mois de décembre 2011, que A bénéficiait à ce moment d'un solde de congés de 28,99 heures. Ce nombre d'heures a été reporté sur l'année 2012.

Il résulte également des fiches de salaires que pour l'année 2012, elle avait acquis 66,16 heures de congé au titre de son congé légal et des jours fériés travaillés et qu'elle avait pris 4 heures de congé au mois de mai 2012.

Conformément aux fiches de salaires versées en cause, A avait droit au moment de son licenciement à  $(28,99 + 66,16 - 4) = 91,15$  heures de congé, soit 949,16 euros, montant qu'elle reconnaît avoir perçu.

A défaut par A d'avoir élevé des critiques précises contre ce décompte, elle est à débouter de sa demande.

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

- **Quant au recours de l'ETAT :**

L'ETAT qui interjette implicitement appel incident du jugement demande la condamnation de A sinon de la société S1 à lui payer la somme de 5.356,77 euros avancée à la salariée au titre des indemnités de chômage pendant la période de juillet 2012 à mars 2013.

*Aux termes de l'article L.521-4 (5) du code du travail, 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 ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. (...)*

*Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.*

Dans la mesure où A a en principe droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour les mois de juin et juillet 2012, le recours de l'ETAT en tant que dirigé contre la société S1 est fondé à concurrence du montant des indemnités de chômage versées par lui pendant cette période, soit le montant de 275,99 euros.

A défaut d'assiette, le recours de l'ETAT n'est pas fondé pour le surplus.

Il suit des développements qui précèdent que la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est à déclarer fondée pour le montant de  $1.801,50 - 275,99 = 1.525,41$  euros.

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

Eu égard à l'issue du litige, les demandes de la société S1 en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel ne sont pas fondées.

#### **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 incidents ;

les dit partiellement fondés ;

**réformant :**

dit le licenciement avec effet immédiat de A du 24 mai 2012 abusif ;

dit fondées la demande de A du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 1.525,41 euros et la demande en réparation du dommage moral pour le montant de 1.000 euros ;

partant, condamne la société anonyme S1 S.A. à payer à A la somme totale de 2.525,41 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de A en paiement de dommages et intérêts du chef de dommage matériel ;

dit non fondée la demande de A du chef de solde de l'indemnité pour congé non pris ;

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en tant que dirigée contre A ;

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en tant dirigée contre la société anonyme S1 S.A. pour le montant de 275,99 euros ;

partant, condamne la société anonyme S1 S.A. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 275,99 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondée la demande de la société anonyme S1 S.A. en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société anonyme S1 S.A. à tous les frais et dépens des deux instances et en ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Georges PIERRET et de Maître Faisal QURAISHI 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.