

Arrêt N° 70/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf avril deux mille dix-huit.

Numéro 44623 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 Josiane GLODEN du 12 janvier 2017,

comparant par Maître Edévi AMEGANDJI, 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 GLODEN,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, 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 GLODEN,

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 13 mars 2018.

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

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 11 août 2015, A a fait convoquer la société anonyme S1 devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner à lui payer du chef de son licenciement avec effet immédiat du 31 juillet 2015 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants:

- indemnité compensatoire de préavis (6 mois)	13.845,63 €
- indemnité de départ (2 mois)	4.615,12 €
- dommage matériel	27.690,72 €
- préjudice moral	13.845,63 €

Elle fit exposer que par contrat de travail conclu le 28 février 2002 elle a été engagée par la partie défenderesse comme vendeuse-remplaçante, qu'elle a été licenciée avec effet immédiat le 31 juillet 2015 pour absences injustifiées depuis le 17 juillet 2015.

Le 6 août 2016, elle a contesté par l'intermédiaire de son avocat, les motifs du licenciement.

A fit valoir que le licenciement fut abusif à titre principal pour avoir été notifié en violation de l'article L.121-6 (3) du Code du travail. A titre subsidiaire, elle estima que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement n'étaient ni précis ni

suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Elle demanda, dès lors, à faire droit à ses demandes indemnitaires.

L'employeur fit valoir que A était absente depuis le 8 novembre 2014 pour maladie ; que par courrier du 9 juin 2016, la CNS l'a déclarée apte au travail ; qu'elle a demandé à sa salariée de se présenter à des contre-examens qui ont eu lieu les 7, 10 et 16 juillet 2015, qui ont également conclu qu'elle était apte au travail. Néanmoins, A ne se serait pas présentée au travail.

L'employeur considéra dès lors que, compte tenu des conclusions des médecins de contrôle, la protection contre le licenciement tirée de l'article L.121-6 du Code du travail ne s'appliquait pas et que sa salariée était en absence injustifiée depuis le 17 juillet 2015. Il en a conclu que le licenciement reposait sur des motifs graves rendant impossible la poursuite de la relation de travail et qu'il était à déclarer justifié.

Par jugement du 5 décembre 2016, le tribunal du travail a :

- déclaré justifié le licenciement de A intervenu en date du 31 juillet 2015 ;
- dit non fondées les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de départ et les demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif ;
- dit non fondées les demandes de A et de la société anonyme S1 SA en paiement d'une indemnité de procédure ;
- déclaré fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, au paiement du montant de 17.068,92 € dirigée contre A ;
- condamné A à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 17.068,92 €, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice (14 novembre 2016), jusqu'à solde ;
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu, concernant la protection contre le licenciement en cas de maladie, qu'en l'espèce l'employeur a été informé le premier jour de la prolongation de l'incapacité de travail et que le certificat médical du 28 juillet 2015 faisant état d'une incapacité de travail du 28 juillet 2015 au 27 août 2015, lui a été soumis endéans le délai légal de trois jours conformément à l'article L.121-6 du code du travail.

Le tribunal a ensuite, en présence des contestations de l'employeur quant à la réalité de la maladie de sa salariée, relevé que l'employeur peut demander à sa salariée de

se soumettre pendant la durée de la maladie médicalement constatée à un nouvel examen médical que le salarié ne peut refuser sans motifs valables.

Le tribunal a encore relevé que l'employeur a envoyé A effectuer trois contre examens médicaux et que compte tenu des conclusions concordantes des médecins de contrôle, il fallait retenir que A ne pouvait plus se prévaloir à partir du 16 juin 2015 de l'incapacité de travail certifiée par le Dr B et prolongée par la suite par le même médecin, de sorte que la société S1 a renversé la présomption de maladie de la requérante, et la lettre de licenciement du 31 juillet 2015 n'a dès lors pas été envoyée en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Le tribunal du travail a également retenu que la lettre de licenciement était suffisamment précise.

Concernant la gravité de la faute, le tribunal du travail a décidé qu'au vu du résultat des examens de contrôle connu de la salariée, il lui aurait appartenu de se présenter à son lieu de travail à partir du 17 juillet 2015 sans que son employeur n'ait dû entreprendre des démarches particulières, ni l'inviter formellement à venir travailler et que faute de ce faire, il y a eu absence injustifiée de sa part sur toute la période indiquée dans la lettre de licenciement.

En présence de son moyen tiré d'un harcèlement moral qui serait à l'origine de ses absences, le tribunal a finalement retenu que comme A n'établissait pas avoir informé son employeur de la cause de son état de santé déficient, elle ne saurait lui reprocher d'avoir sanctionné ses absences injustifiées au travail par un licenciement.

Le tribunal a estimé que face aux conclusions des médecins de contrôle, les absences de A depuis le 17 juillet 2015 étaient à considérer comme fautes graves justifiant le licenciement intervenu le 31 juillet 2015.

A a régulièrement interjeté appel du prédit jugement par exploit d'huissier du 12 janvier 2017.

Elle demande par réformation, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 31 juillet 2015 abusif, fondées ses demandes en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ, partant à voir condamner la partie S1 à lui payer les montants suivants :

- indemnité de préavis (6 mois de salaire) : 13.845,63 €
- indemnité de départ (2 mois) : 4.615,12 €.

Elle demande encore à voir déclarer fondée sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudices moral et matériel, partant à voir condamner la partie S1 à

lui payer le montant de 41.536,08 €, finalement à la voir décharger de sa condamnation au paiement du montant de 17.068,92 € à l'ÉTAT, et à voir déclarer commun le jugement à intervenir à l'ÉTAT.

Elle soutient que la CNS a admis la réalité de la maladie, dès lors considéré qu'elle était incapable de reprendre le travail pour la période du 16 juin 2015 au 5 août 2015.

Elle soutient encore que les trois contre-avis médicaux dont se prévaut son ancien employeur ne lui ont pas été communiqués avant son licenciement, de sorte qu'il ne pourrait s'en prévaloir pour justifier son licenciement. Le licenciement serait dès lors à déclarer abusif.

Pour l'appelante, la décision de la CNS ayant révisé son premier avis, devrait être prise en compte, de sorte qu'il serait établi qu'elle était, au moment du licenciement, protégée contre le licenciement.

Elle précise ensuite avoir été l'objet d'un harcèlement moral au travail, dont l'employeur a eu connaissance au plus tard au moment de la communication des certificats des trois médecins de contrôle.

L'intimée conclut à voir dire que les certificats de maladie produits par la salariée n'établissent qu'une présomption simple ; dire que l'employeur a renversé la présomption de maladie par la production de trois contre-examens médicaux ; partant dire que l'appelante était en absence injustifiée du 17 au 23 juillet 2015 ; dire que le licenciement du 31 juillet 2015 était justifié et confirmer le jugement du 5 décembre 2016.

A titre subsidiaire, elle demande à voir déclarer non fondées les demandes indemnitaires formulées par l'appelante, sinon de les ramener à de plus justes proportions.

Elle conteste que la salariée n'ait pas été informée du résultat de ses trois contre-examens médicaux.

Elle soutient que si la décision du Conseil arbitral du 12 août 2016 a retenu que l'état de santé de la salariée ne lui aurait pas permis de reprendre le travail à partir du 16 juin 2015, qu'elle avait partant le droit de bénéficier des indemnités pécuniaires pour la période du 16 juin au 5 août 2015, ces éléments seraient cependant sans aucun rapport juridique avec le présent litige.

Selon l'intimée, les juges du travail doivent se placer au jour du licenciement intervenu pour apprécier le bien-fondé de ce licenciement et ne peuvent prendre en considération des éléments intervenus postérieurement à cette date. Or, le rapport

d'expertise dont se prévaut l'appelante date du 3 mai 2016, soit a été établi dix mois après le licenciement et la décision du Conseil arbitral du 12 août 2016 serait intervenue plus d'un an après le licenciement.

Par conséquent, ce serait à juste titre que les premiers juges ont retenu que c'est en vain que A invoque la décision du Conseil arbitral du 12 août 2016 et qu'ils n'ont pas pris en considération ledit rapport d'expertise judiciaire.

L'intimée soutient ensuite que tant le rapport d'expertise judiciaire que la décision du Conseil arbitral susmentionnée qui concerne un litige opposant l'appelante à la CNS, n'ont dès lors aucune incidence sur les motifs du licenciement de A, lequel se justifie par le fait que trois contre-examens médicaux ont renversé la présomption de maladie déclarée par le médecin traitant de A. La décision de la CNS d'accorder ou de refuser le paiement des indemnités de maladie à une personne n'influerait en rien les constats formulés par les différents médecins successifs sur l'état de santé de A. Seules les conclusions médicales des différents médecins seraient concluantes, quelle que soit la décision de la CNS.

Quant au harcèlement moral invoqué par la salariée, l'intimée considère que si un salarié invoque des faits de harcèlement sur le lieu de travail, il appartient à l'employeur de mener une enquête interne et de tout mettre en œuvre pour faire cesser les actes de harcèlement, s'ils sont avérés. En l'espèce cependant, l'appelante n'aurait à aucun moment informé son employeur de quelconques faits de harcèlement à son encontre sur le lieu du travail, de sorte qu'aucune mesure n'aurait pu être prise par lui. Si d'après l'appelante l'employeur en aurait été informé au travers des certificats médicaux des docteurs C, D et E, il y aurait cependant lieu de constater qu'à aucun moment ces médecins ne parlent de harcèlement, mais de problèmes relationnels avec les collègues de travail.

Ce serait dès lors à tort que l'appelante lui reproche de s'être abstenue de toute intervention à ce sujet.

L'intimée conteste finalement l'ensemble des demandes de la salariée dans leurs principe et montants.

L'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame à la partie mal-fondée le remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée pendant la période d'août 2015 à juillet 2016 d'un montant de 17.068,92 euros sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Les faits et rétroactes de l'affaire, les moyens de fait et de droit dont chacune des parties se prévaut pour obtenir gain de cause sont exhaustivement reproduits dans le jugement entrepris et les conclusions auxquels il est renvoyé.

L'appelante reproche d'abord à son ancien employeur de s'être prévalu des contre-examens médicaux pour justifier son licenciement, alors qu'ils ne lui ont jamais été communiqués ni n'a-t-elle été mise en demeure de reprendre son travail. Elle soutient encore que même si elle a été mise au courant oralement par les médecins de contrôle du résultat des contre-examens, partant de son aptitude à reprendre le travail, cette information n'aurait aucune pertinence alors qu'elle n'était pas sous contrat avec les médecins de contrôle, de sorte qu'elle n'avait pas d'ordre à recevoir d'eux, que seule la société S1 aurait pu la mettre en demeure de reprendre son activité.

En présence de l'avis du médecin de contrôle D du 10 juillet 2015 indiquant qu'il a « *clairement informé la concernée qu'il n'existe aucune contre-indication à une reprise immédiate de son travail* » ainsi que de l'avis du docteur E du 16 juillet 2015 précisant que « *l'intéressée a été informée verbalement de ma décision, à savoir qu'elle pourra reprendre le travail dès demain le 17 juillet 2015* », l'appelante est malvenue de vouloir prétendre ne pas avoir eu connaissance du résultat de ces contre-visites médicales.

Ces avis lui sont par ailleurs opposables, contrairement à ce qu'elle affirme, alors qu'elle avait l'obligation suite aux demandes de son employeur, qui mettait en doute la réalité de sa maladie, de se présenter à ces trois examens médicaux, partant d'en respecter les résultats, sauf à dénier toute valeur à cette procédure qui est cependant de principe.

Finalement, une invitation de quelque nature qu'elle soit de l'employeur suite aux décisions claires et précises des médecins de contrôle d'une reprise immédiate du travail, n'était pas nécessaire.

Il résulte des considérations que le premier moyen de l'appelante tombe à faux.

L'appelante maintient ensuite avoir été protégée contre le licenciement au moment où il a été prononcé alors qu'elle a accompli les obligations prévues par l'article L.121-6 du code du travail, de sorte que ce serait à tort que le tribunal a retenu qu'en présence de la décision de la CNS la déclarant apte au travail, elle aurait dû verser un nouveau certificat médical détaillé.

Or, il n'a pas été prétendu par l'employeur que la salariée n'avait pas accompli les exigences prévues par l'article L.121-6 du code du travail, l'employeur a seulement

contesté en présence de l'avis de la CNS, la réalité de la maladie de la salariée l'obligeant en conséquence à se rendre aux contre-examens médicaux.

Le fait que le tribunal a retenu qu'elle aurait dû, en présence de ces avis d'aptitude de la CNS, verser un nouveau certificat médical détaillé trouve son origine dans les décisions mêmes de la CNS l'ayant déclarée apte à reprendre son activité à partir d'une date bien précise tout en indiquant « (...) Conformément aux dispositions de l'article 177, alinéa 1^{er} des statuts de la Caisse nationale de santé, les certificats d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, établis au cours des douze semaines à venir (jusqu'au 7.09.2015), ne sont pas opposables à la Caisse nationale de santé, sauf fait médical nouveau justifié d'une manière détaillée par le médecin traitant. (...) ».

L'appelante reproche finalement au tribunal du travail de ne pas avoir tenu compte de la décision du Conseil arbitral intervenu neuf mois après son licenciement suite à son recours contre la décision de la CNS et de l'avis de l'expert judiciaire, pour constater la réalité de sa maladie au jour du licenciement. Elle en conclut avoir été protégée contre ce congédiement, de sorte que le licenciement aurait dû être déclaré abusif.

Il est de principe que la régularité, le bien-fondé et les circonstances d'un licenciement s'apprécient au jour où il a été posé. Or, en date du 31 juillet 2015, ni la décision du Conseil arbitral, ni l'avis de l'expert médical judiciaire n'existaient, de sorte que ni l'employeur ni le tribunal du travail ne pouvaient matériellement en avoir eu connaissance.

La Cour rappelle que le motif du licenciement avec effet immédiat est en l'espèce l'absence injustifiée de la salariée depuis le 17 juillet 2015.

Se prévalant des avis de la CNS du 9 juin 2015 et du 6 juillet 2015 déclarant la salariée apte au travail, confirmés par ceux des trois médecins de contrôle, l'employeur a estimé avoir renversé la présomption de maladie attachée au certificat médical lui versé par la salariée en date du 30 juin 2015 et a considéré que les absences de la salariée qui a été déclarée apte au travail, mais qui ne s'est pas présentée sur son lieu de travail pour reprendre son activité était en absence injustifiée, fait suffisamment grave pour justifier un licenciement sans préavis.

Si cette approche de l'employeur est légitime dans l'hypothèse d'une absence dont le caractère injustifié est avéré alors que l'obligation principale de la salariée est de se présenter au travail pour y travailler, il en va différemment lorsque la nature injustifiée de l'absence laisse d'être établie dès lors que la salariée prétend que la cause de son absentéisme réside dans un harcèlement moral qu'elle subit sur son lieu de travail.

Dans cette hypothèse, il incombe à la salariée d'en rapporter la preuve.

En l'espèce, il résulte tant des rapports médicaux des 13 et 28 juillet 2015 établis par le médecin traitant de la salariée, le docteur B, médecin psychiatre, que des trois avis établis par les médecins de contrôle de l'employeur, que la salariée rencontrât des problèmes relationnels, conflictuels avec ses collègues de travail, sa hiérarchie ou sa direction sur son lieu de travail, cause de sa dépression, partant de son absentéisme.

L'avis du docteur E du 16 juillet 2015 indique par ailleurs clairement « ... *comme les problèmes relationnels employeur-employé ne relèvent en soi pas d'une ITT pour raison médicale, une solution différente devra être trouvée...* ».

Les susdits certificats des médecins de contrôle ont été portés à la connaissance de l'employeur dès lors que c'est lui qui a non seulement chargé les médecins de contrôle de vérifier l'aptitude ou non de sa salariée au travail, mais qui a pris en charge les honoraires afférents.

Or, l'employeur, formellement informé de ce problème conflictuel entre la salariée et sa hiérarchie, respectivement les collègues de travail, s'est contenté de la licencier avec effet immédiat pour absentéisme injustifié.

Cependant, et par application du principe selon lequel les conventions s'exécutent de bonne foi, conformément à l'article 1134 alinéa 3 du code civil, un employeur doit à l'évidence s'abstenir de tout harcèlement et de tout acte de violence envers ses salariés (article L.245-4(1) du code du travail), il ne peut pas non plus rester inactif lorsque ses salariés sont victimes d'actes dégradants commis par les collègues ou par des tiers, tant que ces salariés travaillent sous sa responsabilité.

Informé d'actes de harcèlement ou d'une situation conflictuelle entre salariés, l'employeur doit prendre des mesures préventives en amont des comportements conflictuels et intervenir concrètement en gérant les attitudes ou les actes conflictuels.

Parmi les obligations de l'employeur figure entre autres, l'obligation d'entendre la victime présumée et celle de mener une enquête interne.

Il est faux d'affirmer comme le soutient l'employeur que ces obligations patronales n'existent que dans l'hypothèse d'un harcèlement moral avéré, ce qui d'après lui, n'était pas le cas en l'espèce.

En effet, un employeur qui prend connaissance, que ce soit par lui-même, par un tiers, comme en l'espèce par les médecins de contrôle ou par la victime elle-même d'un potentiel problème de harcèlement ou de violence, devra mener son enquête

interne et recueillir toutes les informations nécessaires pour faire cesser le conflit, respectivement pour protéger la victime.

Or, en l'espèce l'employeur n'a pas agi en ce sens.

Dans ces circonstances, la Cour retient que l'employeur en procédant au licenciement, de surcroît avec effet immédiat, de sa salariée, victime de tels agissements et mis en incapacité de travail en raison de l'altération de sa santé psychique en découlant, au motif qu'elle ne s'est pas présentée à son lieu de travail à la date fixée par les médecins de contrôle la rendant ainsi coupable d'une absence injustifiée de quatre jours, sans tenter de régler au préalable le problème relationnel à la base de l'incapacité de travail, a agi de manière intempestive et anormale.

Finalement et pour être complet, la Cour relève que la dépression de la salariée était bien réelle puisqu'il est résulté, certes neuf mois après le licenciement de la salariée, de l'avis de l'expert médical judiciaire nommé par le Conseil arbitral suite au recours exercé par la salariée contre les décisions de la CNS l'ayant déclarée apte au travail en date du 9 juin 2015 et 6 juillet 2015 *« que Mme A a donc présenté un trouble dépressif d'intensité sévère (F32.2) avec une forte composante anxieuse suite à une situation ressentie comme conflictuelle au niveau de son travail.*

Elle a présenté des attaques de panique sévères l'empêchant de conduire sa voiture. Elle présentait des troubles de sommeil et des ruminations anxieuses. Elle présentait une anhédonie avec une perte d'intérêt pour les activités de la vie quotidienne. Elle a présenté une tendance à l'isolement social.

Le trouble dépressif d'intensité sévère constaté dans le chef de la requérante était d'une nature et d'une intensité telles que Mme A était dans l'incapacité de reprendre son travail du 16 juin 2015 au 5 août 2015 inclus. »

Suite à cette expertise médicale, le recours de A a été déclaré fondé par un jugement du Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale du 12 août 2016 lui permettant de bénéficier des indemnités pécuniaires de maladie pour la période du 16 juin 2015 au 5 août 2015 inclus, période de maladie contestée par l'employeur.

Ces éléments sont en instance d'appel de nature à conforter la Cour dans sa conviction que la salariée subissait des actes de violence morale sur son lieu de travail à la base de son absentéisme, auxquels l'employeur aurait dû remédier.

Il suit des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de réformer le jugement entrepris et de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 31 juillet 2015 abusif.

Abusivement licenciée avec effet immédiat, A a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui, compte tenu de son ancienneté de service de quatorze années, est de six mois correspondant à la somme de 13.845,63 euros, sous réserve de déduction des indemnités de chômage perçues pendant la même période comme

il sera développé ultérieurement à propos de la demande de l'ÉTAT, ainsi qu'à une indemnité de départ de deux mois, soit à la somme de 4.615,12 euros sur base des fiches de salaires versées en cause.

La salariée a également droit en principe à être indemnisée des préjudices tant matériel que moral subis suite au licenciement abusif, à la condition d'établir que ses préjudices sont avérés et en relation causale avec le licenciement.

A évalue son préjudice matériel sur une période de référence de douze mois et réclame des dommages et intérêts en réparation de son préjudice matériel d'un montant de 27.690,72 euros. Elle précise avoir touché les indemnités de chômage à partir du mois d'août 2015 jusqu'au mois de juillet 2016, date à laquelle elle a retrouvé un emploi.

Le préjudice matériel du salarié ne perdure que pendant une période qui aurait dû lui suffire pour trouver un nouvel emploi, période de référence qui peut en l'espèce être fixée à six mois.

Compte tenu du fait que la salariée a touché pendant cette période de référence de six mois des indemnités de chômage et qu'elle peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de six mois, il y a lieu de dire que le préjudice matériel allégué est inexistant, de sorte que sa demande afférente est à rejeter.

Le préjudice moral subi par A peut être évalué ex aequo et bono, compte tenu de l'ancienneté de service de la salariée, des circonstances particulières du licenciement, de l'atteinte portée sa dignité de salariée et des tracasseries qu'elle a dû se faire pour son avenir professionnel à la somme de 2.000 euros.

L'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, sollicite le remboursement par la partie mal-fondée des indemnités de chômage versées à la salariée pour la période d'août 2015 à juillet 2016 de la somme de 17.068,92 euros sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Aux termes de l'article L.521-4 paragraphe 5 al 1 :

« Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel 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. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée. »

Comme la salariée a été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi, le recours de l'ÉTAT ne pourra, conformément à l'article L.521-4(5) du code du travail être exercé que sur l'indemnité compensatoire de préavis de six mois correspondant au montant de 13.845,63 euros.

L'ÉTAT ayant payé pendant cette période des indemnités de chômage à concurrence de 7.748,35 euros, l'employeur sera tenu au remboursement à l'ÉTAT de ce montant.

Il en découle encore que l'indemnité compensatoire de préavis que l'employeur est tenu de payer à la salariée est de $13.845,63 - 7.748,35 = 6.097,28$ euros.

A réclame une indemnité de procédure de 4.000 euros pour l'instance d'appel et la société S1 SA réclame une indemnité sur base de l'article 240 du NCPC de 3.000 euros.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens de l'instance ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de la société S1 est à rejeter.

Au vu du résultat positif du recours pour la salariée, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incidents,

les dit fondés,

réformant :

dit que le licenciement prononcé contre A le 31 juillet 2015 est abusif,

partant :

dit la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour la somme de 6.097,28 euros,

dit la demande de A en paiement d'une indemnité de départ fondée pour le montant de 4.615,12 euros,

dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi fondée pour le montant de 2.000 euros,

condamne la société anonyme S1 SA à payer à A la somme de $6.097,28 + 4.615,12 + 2.000 = 12.712,40$ euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

rejette la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi,

dit la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fondée pour un montant de 7.748,35 euros,

partant :

condamne la société anonyme S1 SA à payer à l'ÉTAT la somme de 7.748,35 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde,

décharge A de la condamnation prononcée à son encontre de ce chef en première instance,

dit la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC fondée pour la somme de 1.500 euros,

condamne la société anonyme S1 SA à lui payer le montant de 1.500 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde,

rejette la demande de la société anonyme S1 SA basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société anonyme S1 SA aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit des Maître Edévi AMEGANDJI et de Maître 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.