

Arrêt N° 80/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize juin deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00655 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 22 juin 2021,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Jean LUTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à D-(...),

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

appelante sur appel incident,

comparant par Maître Michel KARP, avocat à la Cour, demeurant 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'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

appelant par incident,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 mars 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 15 mai 2020, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. (ci-après la société SOC 1)), devant le tribunal du travail, pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat, intervenu à son encontre le 16 mars 2020. Elle a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants, à savoir :

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| • indemnité compensatoire de préavis | 5.140,78 euros |
| • indemnité pour préjudice matériel | 30.844,68 euros |
| • indemnité pour préjudice moral | 7.711,17 euros |
| • arriérés de salaires | 475,45 euros, |

soit le montant total de 44.172,08 euros + p.m., avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Elle a, en outre, réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros.

Par la même requête, A a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT).

A l'appui de sa demande, A a exposé avoir été au service de la société SOC 1) en qualité d'employée cosmétique, suivant contrat de travail à durée indéterminée, ayant pris effet au 15 mai 2019. Elle aurait été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 16 mars 2020, libellée comme suit :

A a fait valoir que le licenciement était abusif en raison de l'imprécision de la lettre de congédiement et du caractère ni réel ni sérieux des motifs invoqués.

Elle a expliqué qu'en date du 9 mars 2020, elle avait informé l'employeur de son incapacité de travail et lui avait envoyé copie de son certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 9 au 13 mars 2020, par message via l'application *WhatsApp*. Elle n'aurait donc pas été absente de façon injustifiée.

Elle aurait travaillé le 14 mars 2020 et l'employeur l'aurait licenciée le lundi 16 mars 2020, en pleine crise sanitaire liée au COVID-19.

Elle a contesté que l'employeur ait perdu des clients à cause de son absence.

A l'audience des plaidoiries de première instance, la requérante a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 3.340,46 euros.

La société SOC 1) a contesté les demandes de son ancienne salariée et a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Elle a soutenu que la lettre de licenciement répondait aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

La défenderesse a contesté que son gérant ait reçu un message *WhatsApp* par lequel la salariée aurait annoncé être malade et auquel aurait été joint une copie du certificat d'incapacité de travail. Ledit certificat n'aurait été réceptionné par la société employeuse qu'en date du 4 avril 2020.

Elle a fait valoir que le non-respect par A des obligations cumulatives découlant des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail et son absence injustifiée du 10 au 13 mars 2020 constituaient des fautes graves, justifiant son licenciement avec effet immédiat. Elle a insisté sur la perturbation occasionnée par cette absence dans le fonctionnement du salon d'ongles.

A toutes fins utiles, la société SOC 1) a formulé une offre de preuve par témoins.

A titre subsidiaire, elle a contesté les différents chefs de préjudice invoqués.

Au dernier état de ses conclusions, l'ETAT, déclarant exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à A, a demandé la condamnation de la partie mal fondée à lui payer la somme de 18.002,65 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement du 12 mai 2021, le tribunal du travail, statuant contradictoirement :

- a reçu la demande en la pure forme,

- s'est déclaré compétent pour en connaître,
- a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de A intervenu le 16 mars 2020,
- a déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de préavis pour le montant de 1.393,70 euros,
- a déclaré fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 1.542,24 euros,
- a déclare fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 750 euros,
- a déclaré fondée la demande de A en paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 475,45 euros,
- a condamné la société SOC 1) à payer à A la somme de 4.161,39 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- a donné acte à l'ETAT de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail,
- a condamné la société SOC 1) à payer à l'ETAT le montant de 9.916,01 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- a condamné la société SOC 1) à payer à A une indemnité de procédure évaluée au montant de 300 euros,
- a déclaré non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société SOC 1),
- a condamné la société SOC 1) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a dit que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse était suffisamment précis pour permettre à la salariée d'identifier les faits qui lui étaient reprochés et au tribunal d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Il a ensuite relevé qu'il résultait des termes mêmes de la lettre de licenciement que l'employeur avait été averti de la maladie de A le premier jour de la survenance de la maladie, soit le 9 mars 2020.

Concernant le message *WhatsApp* du 9 mars 2020, produit en cause, le tribunal a constaté qu'il avait été adressé à 10.56 heures à un certain « X » et avait été suivi d'une réponse à 12.02 heures.

Il a considéré qu'il résultait de ces circonstances que le destinataire du message avait bien reçu la photo du certificat d'incapacité de travail de A ou, du moins, que cette dernière pouvait légitimement croire que son message avait été réceptionné par le gérant de la société SOC 1).

Le tribunal en a déduit que A n'avait pas commis de faute grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

En l'absence de fautes graves se situant dans le délai d'un mois, prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail, la juridiction de première instance a dit que les fautes anciennes résultant de la lettre d'avertissement, à laquelle renvoyait la lettre de licenciement, ne pouvaient revivre.

Le licenciement a, par conséquent, été déclaré abusif.

Compte tenu de l'ancienneté de A, le tribunal du travail a retenu que celle-ci pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaire, dont il y avait lieu de déduire les indemnités de chômage qu'elle avait perçues pour les mois d'avril et mai 2020.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a, dès lors, été déclarée fondée à concurrence de [5.140,78 – 3.747,08 =] 1.393,70 euros, en principal.

La juridiction du premier degré a considéré qu'à la suite de son licenciement, A avait entrepris des démarches actives suffisantes, qui avaient abouti à la conclusion d'un nouveau contrat de travail, ayant pris effet au 17 septembre 2020.

Pour évaluer le préjudice matériel en relation causale avec le licenciement, le tribunal a pris en considération une période de référence de trois mois, s'étendant du 1^{er} juin au 1^{er} septembre 2020, en tenant compte de l'âge de la salariée (née en 1983), de son niveau de qualification, de la situation économique et du fait que la recherche d'emploi était tombée en partie dans la période de confinement.

La demande en indemnisation du préjudice matériel a, par conséquent été déclarée fondée pour le montant de [7.711,17 – 6.168,93 =] 1.542,24 euros, correspondant à la différence entre les salaires que A aurait perçus auprès de son ancien employeur si elle n'avait pas été licenciée, et les indemnités de chômage touchées au cours de la période visée.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'était opéré, d'un côté, et de la faible durée des fonctions assumées par la salariée auprès de la société

employeuse, de l'autre, le préjudice moral a été évalué *ex aequo et bono* à la somme de 750 euros.

Considérant que l'absence de A au mois de mars 2020 n'était pas injustifiée, le tribunal a fait droit à la demande en paiement d'arriérés de salaires pour le montant réclamé de 475,45 euros, que l'employeur avait déduit du salaire du mois de mars avec la mention « *Abwesende Stunden Ang.* ».

De ce jugement, qui lui a été notifié le 14 mai 2021, la société SOC 1) a relevé appel par acte d'huissier du 22 juin 2021.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande à la Cour de déclarer justifié le licenciement du 16 mars 2020 et de débouter A de l'ensemble de ses demandes. Elle maintient ne pas avoir reçu le certificat d'incapacité de travail de la salariée *via* l'application *WhatsApp* et fait grief à la juridiction du premier degré d'avoir considéré que la non-remise dudit certificat ne constituait pas une faute grave.

A titre plus subsidiaire, elle conteste tout préjudice matériel et moral dans le chef de l'intimée. Cette dernière n'aurait pas versé de pièces relatives à des recherches actives en vue de trouver un nouvel emploi, à la suite de son licenciement.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande à voir réduire le montant des condamnations intervenues à son encontre à de plus justes proportions.

Pour autant que de besoin, elle offre en preuve les faits suivants, par voie de témoignage :

« 1. En date du 9.03.2020 Madame A a informé son employeur, en la personne de son gérant et associé Monsieur B, qu'elle serait malade.

Elle ne s'est pas présentée au travail pendant la période de mardi 10.03.2020 à vendredi 13.03.2020.

Elle n'a pas remis de certificat d'interruption de travail à son employeur pendant ladite période.

Le certificat d'interruption de travail n'a été reçu par l'employeur qu'en date du 4.04.2020.

Ces absences ont occasionné des problèmes considérables au niveau de l'exécution et de l'organisation du travail alors que Madame A était à ce moment-là la seule personne occupée dans le salon de manucure.

Environ 7 à 10 rendez-vous ont dû être annulés en dernière minute, ce qui a suscité le mécontentement des clients, qui en partie, ne sont plus revenus par la suite.

Ainsi, Monsieur C avait pris rendez-vous pour le 10.03.2020. Son épouse Madame D avait offert un bon anniversaire à son mari et elle a téléphoné au salon le 13.03.2020 pour se plaindre que le rendez-vous a été annulé et elle était très mécontente. Les époux C ne se sont plus jamais manifestés et aucun nouveau rendez-vous n'a été pris par la suite.

Monsieur E devait également venir le 10.03.2020 et a dû être renvoyé à la maison. Il a également exprimé son profond mécontentement.

L'agissement de Madame A a entraîné une perte de confiance dans le chef de son employeur alors que d'autres absences non justifiées respectivement des retards au courant des semaines et mois précédents ont été constatés.

2. Le 2.10.2019 Madame A ne s'est pas présentée au travail. Après plusieurs tentatives d'appel de la part de Monsieur B, Madame A a finalement décroché vers 12.30 heures, alors que le salon ouvrait en principe à 10.30 heures (sauf une fois par semaine à 9.30 heures et une fois par semaine à 10 heures), pour affirmer d'abord que sa voiture avait été volée et pour l'informer par après qu'elle a en fait été remorquée.

Madame A s'est présentée ce jour-là au travail vers 15.00 heures pour s'occuper d'un client et elle est repartie par la suite, vers 16 heures, sans s'excuser, et alors-même qu'elle aurait dû travailler jusqu'à 18 heures.

Un client avait pris rendez-vous au salon le matin, rendez-vous qui a dû être annulé.

4. Le 23.10.2019 Madame A ne s'est pas présentée au travail. Vers 11.30 heures, alors qu'elle devait commencer à travailler à 10.30 heures, elle a téléphoné à son patron pour l'informer qu'elle allait consulter un médecin. Elle n'a jamais remis de certificat médical ni d'autre pièce justificative à son employeur.

5. En date du 11.01.2020, Madame A ne s'est pas présentée à son lieu de travail sans en avertir son employeur et sans justification aucune.

Des employés du salon de coiffure SOC 2) (notamment Monsieur F) se sont rendus au salon de manucure, vers 10 heures, avec du linge. Le salon était encore fermé à clef, alors que Madame A aurait dû être présente, ce jour-là, à partir de 9.30 heures.

Son employeur en la personne de Monsieur B a à plusieurs reprises essayé de la contacter par téléphone, mais sans résultat. Il n'a pu la joindre que vers 16.00 heures.

Ledit jour, 4 clients avaient pris des rendez-vous qui ont tous dû être annulés (notamment Monsieur G). Les clients ont tous exprimé leur mécontentement.

Madame H, employée du salon SOC 2), a pu observer que Madame A était active sur les réseaux sociaux (Facebook) le même jour, pendant les heures de travail.

Il s'est avéré que Madame A avait fait la fête la veille du 11.01.2020. Elle a été vue en état d'ébriété avancé au « Teach 's de Bal » à Mersch (soirée du 10.01 au 11.01.2020), où elle était présente jusqu'à 3 heures du matin.

6. Le 9.03.2020 Monsieur B s'est rendu avec sa conjointe Madame I à un rendez-vous médical à Heidelberg chez le professeur J. Ils sont partis à Luxembourg le 9.03.2020 vers 7 heures et sont retournés le 10.03.2020 vers 19 heures.

7. Madame I était présente lorsque B a téléphoné avec Madame A le 9.03.2020. Monsieur B a formellement demandé que Madame A lui communique un certificat d'interruption de travail alors qu'il n'avait reçu aucun document de cette nature le 9.03.2020.

8. Madame I était également présente lorsque B a téléphoné à la caisse de maladie le 13.03.2020 pour demander si celle-ci avait reçu un certificat d'interruption de maladie de la part de Madame A. Elle peut encore confirmer que la caisse de maladie lui a répondu que tel n'était pas le cas, le fait que Monsieur B avait alors pris la décision de licencier Madame A ainsi que le fait que Monsieur B lui avait confirmé ne pas avoir reçu le certificat d'interruption de travail. »

La société SOC 1) réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de A aux frais et dépens des deux instances.

A conclut à la nullité de l'acte d'appel, sinon à l'irrecevabilité de l'appel, pour défaut de signification régulière aux parties.

Elle affirme que, malgré le fait qu'elle avait informé son employeur de son transfert de domicile en Allemagne, ce dernier avait signifié l'acte d'appel à son ancienne adresse à Differdange.

Par ailleurs, l'acte d'appel n'aurait pas été signifié à l'ETAT, qui figurerait pourtant dans l'acte d'appel.

A titre subsidiaire, A demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif, sauf à faire grief au tribunal du travail d'avoir considéré que les motifs de licenciement avaient été énoncés avec la précision requise.

Elle conclut également à la confirmation du jugement *a quo* quant aux montants des condamnations intervenues à l'égard de la société SOC 1), au titre des indemnités pour préjudice matériel et moral, des arriérés de salaire et de l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la société ZOE aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT se rapporte à sagesse de la Cour en ce qui concerne la recevabilité de l'appel.

Dans l'hypothèse où le jugement entrepris serait confirmé en ce que le licenciement a été déclaré abusif, il interjette appel incident et demande à la Cour, par réformation, de condamner la société SOC 1) à lui payer le montant de 18.002,65 euros, avec les intérêts tels que de droit, versé à titre d'indemnités de chômage à A. A titre subsidiaire, il conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à la condamnation de la société SOC 1) à lui payer le montant de 9.916,01 euros, outre les intérêts légaux.

Au cas où le licenciement serait déclaré régulier en instance d'appel, l'ETAT sollicite la condamnation de A à lui payer le montant de 18.002,65 euros, sinon le montant de 9.916,01 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il conclut, en outre, à la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La société SOC 1) fait valoir qu'à la date de la signification de l'acte d'appel, le domicile de A se trouvait à l'adresse « *L-4580 Differdange, 11, rue de Hussigny* », suivant renseignements recueillis par l'huissier de justice auprès du registre national des personnes physiques. Par ailleurs, Maître Michel KARP se serait constitué avocat à la Cour pour A en date du 24 juin 2021 et aurait indiqué la même adresse dans la constitution d'avocat.

Il résulterait, en outre, du relevé des modalités de remise d'acte, annexées à l'acte d'appel, que cet acte a bien été signifié à l'ETAT.

L'appelante conclut finalement à l'irrecevabilité, sinon au caractère infondé de la demande de l'ETAT à son encontre.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité de l'appel

Il résulte du relevé concernant les « *modalités de remise d'acte* », annexé à l'acte d'appel du 22 juin 2021 que, suivant vérifications effectuées par l'huissier de

justice auprès de registre national des personnes physiques en date du 17 juin 2021, A était domiciliée à l'adresse « L-(...) » à cette date.

L'intimée ne saurait, par ailleurs, pas soutenir ne pas avoir réceptionné l'acte d'appel, puisque son mandataire s'est constitué avocat en date du 24 juin 2021. A noter encore que la constitution d'avocat indique que A demeure à l'adresse préindiquée.

Suivant le relevé concernant les « modalités de remise d'acte », l'acte d'appel a également été signifié à l'ETAT le 22 juin 2021.

La signification de l'acte d'appel ayant, par ailleurs, été effectuée dans le délai et les formes prévues par la loi, l'appel est recevable.

Quant au fond

Quant à la précision des motifs indiqués à la base du licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

Dans la lettre de licenciement du 16 mars 2020, l'employeur reproche à la salariée d'avoir été absente du 10 au 13 mars 2020, sans lui fournir de certificat d'incapacité de travail dans le délai légal et d'avoir ainsi perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise et suscité le mécontentement de plusieurs clients.

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a dit que ledit reproche avait été énoncé avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur s'est, par ailleurs, référé à un courrier d'avertissement du 15 janvier 2020. Ce courrier, qui a été joint à la lettre de licenciement, faisait état, de manière circonstanciée, d'une absence injustifiée de la salariée en date du 11 janvier 2020.

Le motif tiré de l'absence injustifiée du 11 janvier 2020 a, dès lors, également été invoqué à la base du licenciement avec la précision requise.

Tel n'est cependant pas le cas du motif en relation avec les retards de la salariée, qui est à écarter, faute de précision. La lettre d'avertissement à laquelle renvoie la lettre de licenciement, omet, en effet, d'indiquer à quelles dates la salariée se serait

présentée en retard sur son lieu de travail et quelle aurait été l'importance des retards litigieux.

Les absences injustifiées de A en date des 2 et 23 octobre 2019, dont la société SOC 1) fait état aux points 2 et 3 de son offre de preuve, ne sont pas non plus à prendre en compte comme motifs de licenciement, dans la mesure où elles n'ont été mentionnées ni dans la lettre de licenciement, ni dans la lettre d'avertissement y annexée.

L'offre de preuve est donc d'ores et déjà à rejeter quant aux faits des 2 et 23 octobre 2019.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Suivant l'article L. 124-10 (1) du Code de travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.

En vertu du paragraphe (2) du même article, est considéré comme constituant un motif grave, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le paragraphe (6) du même article précise que le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Ce délai n'est cependant pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Tel que l'a, à juste titre, relevé le tribunal du travail, il résulte des termes mêmes de la lettre de licenciement que B, le gérant de la société SOC 1), a été informé de l'incapacité de travail de A le 9 mars 2020.

La capture d'écran du téléphone portable de l'intimée montre que cette dernière avait envoyé un message *WhatsApp* à un certain «X» le 9 mars 2020, à 10.56 heures, et qu'elle a réceptionné une réponse à ce message à 12.02 heures.

Le tribunal du travail est à approuver en ce qu'il a retenu que, même à admettre que le gérant de la société appelante n'ait pas reçu le message de l'intimée et qu'il ne soit pas l'auteur de la réponse donnée audit message, A pouvait légitimement penser que tel fût le cas.

L'offre de preuve n'est, dès lors, pas pertinente en ce qu'elle a trait à la non-réception du certificat litigieux par B. Elle ne l'est pas non plus en ce qu'elle concerne la conversation du 9 mars 2020, au cours de laquelle B aurait dit à A qu'il

n'avait pas reçu de certificat médical. Il ne résulte, en effet, pas du libellé de l'offre de preuve si la conversation entre le gérant et A a eu lieu avant ou après l'émission du message prémentionné par la salariée.

C'est, dès lors, à bon droit que le tribunal a dit qu'une faute en relation avec un éventuel défaut de réception du certificat de maladie par le gérant de la société SOC 1), ne saurait être retenue dans le chef de la salariée.

En l'absence de preuve d'une faute commise par la salariée endéans le délai d'un mois ayant précédé la rupture du contrat de travail, le fait remontant au 11 janvier 2020 est trop ancien pour constituer, à lui seul, un motif valable du licenciement intervenu.

L'offre de preuve est donc également à rejeter pour défaut de pertinence, en ce qui concerne ledit fait.

Il résulte de ce qui précède que le jugement entrepris est à confirmer quant au caractère abusif du licenciement du 16 mars 2020.

Quant aux montants redus à A

- quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Eu égard au caractère abusif du licenciement du 16 mars 2020, A a droit, en application des articles L.124-3 et L.124-6 du Code du travail, à une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant correspondant à deux mois de salaire brut, dont il y a lieu de déduire les indemnités de chômage perçues au cours de la période du 17 mars au 17 mai 2020, à laquelle se rapporte l'indemnité compensatoire de préavis.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de mars 2020 que le salaire mensuel brut de l'intimée s'élevait en dernier lieu au montant de 2.570,39 euros.

Suivant décomptes de l'Agence pour le développement de l'emploi, A a perçu des prestations de chômage d'un montant brut de $[862,32 + 2.056,31 + 2.056,31/31 \times 17 =]$ 4.046,28 euros, entre le 19 mars 2020, date du début des prestations, et le 17 mai 2020.

La demande de A est donc fondée pour le montant de $[2 \times 2.570,39 - 4.046,28 =]$ 1.094,50 euros, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement entrepris est donc à réformer quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

- quant au dommage matériel

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a dit que le fait même que A, née en 1983, ait trouvé un nouvel emploi le 17 septembre 2020, montre qu'elle a fait des démarches suffisantes en vue de retrouver du travail. Il faut, en effet, tenir compte, de ce que les mesures de confinement liées à la crise sanitaire, entrées en vigueur le 15 mars 2020, ont nécessairement rendu difficiles les recherches d'emploi de l'intimée.

Le tribunal est, dès lors, à approuver en ce qu'il a considéré que la salariée pouvait prétendre à indemnisation de sa perte de revenus au cours d'une période de référence de trois mois, ayant suivi la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Il convient cependant de préciser que cette période de référence s'est étendue du 18 mai 2020 au 18 août 2020 et non pas du 1^{er} juin au 1^{er} septembre 2020, tel que retenu en première instance.

Au cours des trois mois visés, l'intimée aurait perçu des salaires d'un montant brut de $[3 \times 2.570,39 =]$ 7.711,17 euros auprès de son ancien employeur, si elle n'avait pas été licenciée. Elle a touché des indemnités de chômage d'un montant brut de $[3 \times 2.056,31 =]$ 6.168,93 euros, au cours de la même période.

Le jugement entrepris est, dès lors, à confirmer en ce qu'il a évalué le dommage matériel subi par A, au montant de $[7.711,17 - 6.168,93 =]$ 1.542,24 euros.

- *quant au dommage moral*

Au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, d'un côté, et de l'ancienneté de service réduite de la salariée, de l'autre, l'évaluation du préjudice moral au montant de 750 euros, opérée par la juridiction du premier degré, est à considérer comme adéquate.

- *quant aux arriérés de salaire*

Etant donné que l'absence du 9 au 13 mars 2020 n'était pas injustifiée, c'est encore à bon escient que le tribunal du travail a fait droit à la demande de A en paiement du montant de 475,45 euros, que l'employeur avait déduit de son salaire du mois de mars 2020.

Par réformation du jugement entrepris, la société SOC 1) est, par conséquent, à condamner à payer à A le montant de [1.094,50 + 1.542,24 + 750 + 475,45 =] 3.862,19 euros, en principal, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnisation de dommages matériel et moral et d'arriérés de salaire.

- *Quant aux indemnités de procédure*

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de A l'intégralité des frais non compris dans les dépens en ce qui concerne la première instance, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a fait droit à sa demande de ce chef, à concurrence du montant de 300 euros.

Ni A ni la société SOC 1) ne justifiant de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel, leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour la présente instance sont à rejeter.

Quant à la demande de l'ETAT

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 qu'il a 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 résulte des développements ci-avant que A a perçu des indemnités de chômage d'un montant brut de [4.046,28 + 6.168,93 =] 10.215,21 euros, au cours des périodes couvertes respectivement par l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnisation du préjudice matériel.

Par réformation du jugement entrepris, la demande de l'ETAT est, par conséquent à déclarer fondée à concurrence du prédit montant.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

dit recevables les appels principal et incidents,

dit non fondé l'appel incident de A,

dit partiellement fondés l'appel principal de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. et l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

réformant,

dit fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 1.094,50 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. à payer à A le montant de 3.862,19 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, à concurrence de 10.215,21 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 10.215,21 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. et A de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

impose les frais et dépens de l'instance d'appel à A, à concurrence d'un quart, et à la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l., à concurrence de trois quarts, avec distraction au profit de Maître Jean LUTGEN, Maître Michel KARP et Maître Lynn FRANK, sur leurs affirmations de droit.

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