

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 78/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois mai deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2023-00180 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 20 janvier 2023,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelante par incident,

comparant par Maître Sandrine OLIVEIRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) a été engagée en tant que « *barmaid* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 8 octobre 2018.

SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat, par courrier recommandé du 7 mars 2019 dont la teneur est la suivante :

« *Chère Madame,*

Par la présente, je vous informe être le conseil chargé de la défense des intérêts de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL établie et ayant siège social à ADRESSE1.) dans le cadre du dossier ci-dessus référencé. Par contrat de travail à durée indéterminée du 08 octobre 2018 avec effet au 08 octobre 2018, vous avez été engagée en qualité de « Barmaid » dans le bar se situant dans le concept store de ma mandante à L-ADRESSE1.).

En votre qualité de serveuse de ce bar, les tâches vous incombant sont les suivantes :

- *Accueillir les client(e)s*
- *Disposer d'une attitude agréable et souriante à l'égard de la clientèle*
- *Se conformer à la tenue vestimentaire de l'établissement*
- *Ecouter le besoin des client(e)s et les conseiller*
- *Prendre les commandes des boissons et autres consommations des client(e)s*
- *Promouvoir les produits de l'établissement*
- *Servir les client(e)s*
- *Contribuer à la fidélisation et au développement de la clientèle*
- *Débarrasser les tables et les nettoyer*
- *Nettoyer régulièrement le bar*

- *Effectuer l'approvisionnement en boissons du bar et autres produits de l'établissement dès l'entrée en service sinon en fin de service.*

Ces tâches de travail correspondent à vos obligations contractuelles.

En fait, en janvier 2019, vous avez sollicité votre employeur alors que vous aviez besoin de constituer un dossier de prêt bancaire. A ce titre, vous deviez disposer d'un contrat à durée indéterminée. Ma mandante vous a alors accordé à titre exceptionnel la réduction de la période d'essai, réduite au 08.01.2019.

A partir de l'obtention de ce document, joint en annexe, votre attitude et votre travail ont totalement changés.

Il s'avère que ma mandante a donc décider de procéder à votre licenciement pour fautes graves alors que les fautes commises dans le cadre de votre prestation de travail conduisent à résilier votre contrat avec effet immédiat pour fautes graves, lesquelles je vous communique au nom et pour le compte de ma mandante :

1/ En date du samedi 02 mars 2019, il s'avère que lors de votre prestation de travail, vous avez servi une cliente avec laquelle vous avez eu une altercation. En effet, il résulte de la page FaceBook, de l'établissement ADRESSE3.), ci-jointe en annexe, que la cliente se prénommant « PERSONNE2.) LMP » a été fortement mal reçue lorsque vous l'avez servi puisqu'elle relate une attitude de votre part totalement inappropriée.

Elle évoque une attitude agressive que vous avez eue à son égard et plus encore, puisque vous avez été impolie à son encontre. Cette cliente précise encore que vous lui avez parlé constamment nerveusement et que votre visage exprimait l'insatisfaction.

Elle s'est également plainte du fait que vous avez jeté les cartes du restaurant ce qui a manqué de faire tomber une bouteille d'eau du bar.

Il s'avère que cette cliente connaissait l'établissement et le fréquentait. De plus, elle aurait pu choisir l'établissement pour y organiser la fête de fin d'année (noël) au restaurant ADRESSE3.) si vous n'aviez pas eu cette désagréable attitude envers elle.

Cet évènement caractérise en réalité votre attitude froide et non souriante à l'égard des clients. Votre comportement provoque de graves conséquences puisqu'il en découle la perte de clientèle comme Madame PERSONNE2.) LMP

qui ne se rendra donc plus dans l'établissement de ma mandante et n'organisera pas non plus de fête de fin d'année avec son entreprise ce qui cause donc une perte de clientèle et une perte de chiffres d'affaire par votre seule et unique faute.

De plus, suite à ce message Facebook, vous vous êtes permise de répondre à cette cliente sans l'autorisation de votre direction afin de pouvoir vous expliquer et concevoir ensemble une réponse. Au contraire, vous avez contesté son message en lui répondant de votre messagerie personnelle.

Votre comportement et attitude sont donc en violation caractéristique de vos tâches de travail dont notamment celle d'accueillir les clients de façon agréable et souriante en étant à leur écoute. Vous n'êtes pas sans savoir que les clients de l'établissement et du bar y viennent pour y passer un moment de détente et de confort ce que l'établissement de ma mandante est tenue d'apporter à sa clientèle. Votre participation à ce moment de détente est fondamentale alors que votre rôle est crucial pour permettre de donner satisfaction à cette clientèle et permettre sa fidélisation ce qui fait totalement défaut de votre part et est donc constitutif d'une faute grave.

2/ Toujours en date du samedi 02 mars 2019, vous avez pris votre service à 16.02 heures pour le quitter à 23.57 heures.

D'une part, vous avez donc presté moins de 8 heures de travail sachant que vous avez pris une pause de 30 minutes. Vous êtes donc en défaut de respecter votre contrat de travail lequel stipule que vous devez travailler 8 heures de travail par jour. Il manque donc au moins 35 min de travail à votre journée du 02 mars 2019.

D'autre part, vous avez quitté votre poste de travail un samedi ce qui correspond à une journée de travail importante et active pour un établissement tel que celui de votre employeur exploitant un bar et des restaurants. Vous avez quitté votre poste sans en référer à la Direction, à savoir, Mr PERSONNE3.), alors qu'il y avait de nombreux clients et que le service était loin d'être terminé.

Il s'agit ici d'un abandon de poste et également d'un manque de professionnalisme de votre part pour vous permettre de quitter brusquement votre poste de travail sans donner de justification et en voyant que le bar doit encore servir de nombreux clients sans compter le nettoyage des tables et du bar et la remise en place des tables en salle.

De plus, vous avez fait état d'un manque réel de respect à l'égard de vos collègues, dont Monsieur PERSONNE4.), qui quant à eux sont restés pour finir le service cette soirée du samedi 02 mars 2019 ce qui ne favorise pas la cohésion d'une équipe de travail au bar, cohésion qui est importante dans l'organisation de la salle et qui se répercute forcément sur la qualité des services donnés aux clients.

Ainsi, vous avez laissé vos collègues alors que le service n'était pas terminé ce qui a désorganisé le bar et vos relations avec vos collègues alors qu'il restait encore de nombreuses prestations à effectuer.

Ces faits constituent également des fautes graves qui conduisent ma mandante à résilier votre contrat de travail.

3/ En date du lundi 04 mars 2019, votre compagnon est resté pendant vos heures de travail, en fin d'après-midi pendant environ 2 heures sans consommer aucune boisson et aucun produit de l'établissement ce qui n'est pas admissible à l'égard des autres clients et également à l'égard de vos collègues de travail d'autant que sa présence ne peut pas vous permettre d'effectuer une bonne prestation de travail.

Vous vous êtes donc permise d'accepter que votre compagnon soit présent pendant vos heures de travail sans qu'il ne soit client et contre toute attente, en ayant un oeil complice sur lui ce qui n'est pas admissible pour ma mandante dans le cadre d'une bonne organisation de son établissement.

4/ En date du 05 mars 2019, vous n'avez pas porté la tenue vestimentaire réglementaire, à savoir, chemise blanche, jean ou pantalon noir et bretelles fournies par votre employeur alors que vous savez pertinemment d'avoir l'obligation de vous présenter en tenue réglementaire telle que vous l'a rappelé plusieurs fois Monsieur PERSONNE3.).

5/ Toujours le 05 mars 2019, vous avez eu une dispute avec votre collègue, Monsieur PERSONNE4.) alors que de l'eau avez coulé par terre, derrière le bar, de la machine à glaçons ce qui vous a rendu furieuse sans aucune raison valable. Vous imaginez bien qu'il est inconcevable d'avoir ce comportement à l'égard de votre collègue qui n'était en rien responsable de cette « fuite » d'eau.

Une nouvelle fois, vous avez eu un comportement irrespectueux à l'égard de votre collègue ce qui cause préjudice à la cohésion de l'équipe et l'organisation de la salle.

Il est encore inconcevable d'avoir un tel comportement devant les clients présents dans la salle ce qui n'a pas manqué d'attirer l'attention des clients et provoquer chez eux une désapprobation totale quant à votre comportement.

6/ Enfin, le lundi 04 mars et mardi 05 mars 2019, vous deviez vous occuper du réapprovisionnement du Bar lors de votre début de prestation de travail à 16 heures, c'est d'ailleurs pour cette raison que vous commencez à 16h alors que le Bar à Vins ouvre à 17h, ce que vous n'avez donc pas fait de sorte que vos collègues ont dû effectuer cette prestation à votre place dont notamment Mr PERSONNE4.).

Vous n'êtes pas sans savoir que cet approvisionnement se fait principalement en début de service afin de ne pas perturber les clients ce qui n'a pas été le cas pour les 04 et 05 mars 2019.

Il s'agit ici d'une nouvelle violation de votre prestation de travail telle que citée ci-dessus.

7/ En mars 2019, sous toutes réserves de la date, au retour de congés de Madame PERSONNE5.), votre responsable, vous lui avez déclaré « depuis que tu es rentrée tu emmerdes tout le monde » ce qui est encore totalement irrespectueux de votre part et conduit une nouvelle fois à désorganiser l'équipe de travail, la cohésion entre collègues et la bonne organisation de la salle.

Il est vrai que votre responsable vous a plusieurs fois reprise alors que depuis janvier février 2019, vous n'avez parfois pas effectué 8 heures de travail en arrivant à 16h pour repartir à 24 heures de sorte qu'avec une pause de 30 mn, vous ne faisiez pas 8 heures de travail comme prévues contractuellement. Depuis janvier 2019, elle vous a encore reproché une attitude désagréable et non avenante, non souriante avec certains clients mais par contre de passer beaucoup de temps à discuter avec certains clients masculins.

8/ De fait, la bonne exécution de la relation de travail entre employeur et salarié suppose une confiance mutuelle et la bonne exécution des obligations réciproques. Or, l'ensemble des fautes plus amplement ci-dessus décrites ont définitivement brisé ce lien de confiance alors que votre employeur ne peut en aucun cas compter sur vous.

En effet, un employeur ne peut pas avoir confiance en une salariée avec une telle attitude tant à l'égard des clients que de ces collègues et refuse même d'exécuter des prestations de travail et dégrade irrémédiablement le climat de

travail de ses collègues de sorte qu'il ne peut plus compter sur vous pour poursuivre et développer sa clientèle et son activité.

En effet, il est utile de préciser que si vos refus de travail sont une violation de votre contrat de travail, ils constituaient encore un manque de respect à l'égard de votre employeur alors que vous ne pouviez les justifier. De plus, ils constituaient également un manque de respect à l'égard de vos collègues de travail.

Ceci conduit à mettre un terme à la confiance que votre employeur pouvait avoir en vous. Vous n'êtes absolument pas fiable puisque que votre employeur ne peut plus compter ni sur votre présence ni sur l'exécution de vos prestations de travail et alors qu'une confiance légitime et réciproque doit exister entre employeur et salarié pour la bonne tenue de la relation de travail.

** * * * **

Au regard de l'ensemble des fautes ci-avant décrites, vous conviendrez que dans de telles conditions ma mandante n'avait pas d'autre choix que de procéder à votre licenciement avec effet immédiat.

Par la présente, ma mandante se réserve le droit de compléter la présente lettre des motifs et se réserve tous droits, dus, moyens et actions ainsi que de verser toutes pièces respectivement des attestations de témoignage.

En conséquence de la présente, je vous précise qu'à compter de la présente, vous n'avez plus à vous présenter sur votre lieu de travail. Vous recevrez vos documents de fin de contrat en fin de mois.

Veillez agréer, Chère Madame, l'expression de mes salutations les meilleures. »

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier recommandé de son mandataire, daté du 8 avril 2019.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg, le 5 juillet 2019, PERSONNE1.) a demandé la convocation de SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement et condamner à payer à la requérante les montants suivants, outre les intérêts légaux :

Indemnité compensatoire de préavis :	4.939,76 euros
Indemnité pour congé non pris :	2.709,02 euros
Indemnité pour préjudice matériel :	9.321,81 euros
Indemnité pour préjudice moral :	4.939,76 euros

La requérante demandait encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Selon PERSONNE1.), le licenciement litigieux serait abusif, au motif que la défenderesse l'aurait laissée travailler pendant deux jours, nonobstant son licenciement avec immédiat.

A titre subsidiaire, elle contestait la précision ainsi que la réalité et la gravité des motifs invoqués par l'employeur.

La requérante demandait paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité pour congé non pris ainsi que la réparation des préjudices matériel et moral subis.

La défenderesse concluait au rejet de la demande en estimant que les motifs invoqués seraient précis, réels et sérieux.

Elle contestait toutes les demandes indemnitaires adverses et réclamait une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par jugement rendu le 28 novembre 2022, le tribunal a déclaré le licenciement abusif, dit fondées la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, pour le montant de 4.939,76 euros, et la demande en réparation du préjudice moral, pour le montant de 500 euros, et non fondée la demande en réparation du préjudice moral.

Le tribunal a par ailleurs alloué à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros.

Après avoir décidé que l'employeur avait indiqué les motifs du licenciement avec une précision suffisante dans la lettre de licenciement, le tribunal a relevé que la défenderesse avait posté la lettre de licenciement le 7 mars 2019, à 16 h 49, et désaffilié la requérante le jour même, mais qu'elle ne contestait pas, d'un autre côté, « avoir laissé travailler la requérante les 7 et 8 mars 2019 ».

Par cette façon de procéder, la défenderesse aurait « *démontré de façon évidente* » qu'elle ne considérait pas elle-même les faits reprochés à la requérante comme suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En raison de l'ancienneté de presque cinq mois de la requérante, le tribunal lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis de 4.939,76 euros, correspondant à deux mois de salaire, en application de l'article L. 124-6 du Code du travail.

Quant à l'indemnisation du préjudice matériel, le tribunal a fixé à deux mois la période de référence et constaté que ladite période était couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Pour l'indemnisation du préjudice moral, le tribunal a fixé, *ex aequo et bono*, à 500 euros, le montant revenant à la requérante pour réparation de l'atteinte à sa dignité, compte tenu de son âge et de sa très faible ancienneté ainsi que des circonstances du licenciement.

Il a rejeté la demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, au motif que le solde de 21 heures de congé non pris, renseigné par les fiches de salaire à la fin de la relation de travail, avait été d'ores et déjà indemnisé par la partie défenderesse.

Par exploit du 20 janvier 2023, SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié en date du 12 décembre 2022.

L'appelante demande à la Cour de dire le licenciement justifié et de la décharger des condamnations prononcées à son encontre, par réformation du jugement entrepris.

Elle réclame en outre une indemnité de procédure de 1.500 euros, pour la première instance, et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'appelante affirme avoir informé l'intimée, en date du 8 mars 2019, à 16 heures, de son licenciement, notifié la veille par courrier recommandé, et lui avoir demandé de ne plus se présenter sur son lieu de travail.

La partie adverse serait restée à son poste « *de sa seule initiative et de façon tout à fait unilatérale* ».

Le directeur de l'établissement aurait été surpris de voir PERSONNE1.) sur son lieu de travail, le lendemain 9 mars 2019, et lui aurait intimé l'ordre de partir.

D'autre part, il serait « *formellement contesté que la présence de la salariée après son licenciement soit de nature à faire perdre le caractère de gravité des motifs invoqués* ».

Le comportement inapproprié de l'intimée envers les clients et envers ses collègues, le non-respect des horaires de travail et le non-respect de la tenue réglementaire vestimentaire seraient établis au vu des attestations testimoniales versées aux débats.

Ces motifs seraient suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Dans un ordre subsidiaire, SOCIETE1.) conteste tout préjudice moral dans le chef de l'intimée et demande la confirmation de la décision attaquée en ce qu'elle a rejeté la demande en réparation du préjudice matériel.

L'intimée conclut au rejet de l'appel.

Interjetant appel incident, PERSONNE1.) demande à la Cour de lui allouer le montant de 1.085,05 euros à titre d'indemnité pour préjudice matériel et le montant de 4.939,76 euros à titre d'indemnité pour préjudice moral, par réformation du jugement déféré.

PERSONNE1.) précise que sa demande en réparation du préjudice matériel correspond au montant total de la rémunération qu'elle aurait perçue auprès de son ancien employeur, pendant les 3 mois et 24 jours où elle était sans emploi, déduction faite de l'indemnité compensatoire de préavis lui revenant et des indemnités de chômage perçues.

Pour le surplus, l'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) précise qu'elle renonce à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris et qu'elle demande la confirmation de la décision de rejet intervenue sur ce point.

Elle considère que les motifs de son licenciement ne répondent pas aux exigences légales de précision, de réalité et de gravité.

Des « *clarifications essentielles* » concernant le comportement inapproprié reproché à l'appelante feraient défaut, de sorte que la lecture de la lettre de licenciement n'aurait pas permis à l'intimée de savoir ce qui lui était concrètement reproché.

Les juges de première instance auraient décidé à bon droit que les motifs indiqués, même à les supposer établis, ne rendraient pas immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

Le simple fait que l'employeur ait laissé travailler l'intimée les 7 et 8 mars 2019, alors qu'il avait posté la lettre de licenciement le 7 mars 2019 à 16 h 49, soit 49 minutes seulement après le début de la reprise de service de l'intimée, contredirait la justification du licenciement avec effet immédiat.

L'intimée conteste formellement que son employeur l'aurait informée qu'elle n'avait plus à se présenter sur son lieu de travail à compter du 7 mars 2019.

Dans un ordre subsidiaire, l'intimée soutient que les reproches de son ancien employeur seraient contraires à la vérité.

Selon l'intimée, les affirmations contenues dans les attestations testimoniales adverses seraient totalement fausses.

L'intimée affirme n'avoir jamais eu une attitude impolie ou agressive et n'avoir jamais « *manqué de respect à qui que ce soit* » sur son lieu de travail.

Elle aurait respecté ses heures de travail ; le prétendu abandon de poste du 2 mars 2019 serait en réalité une pause conforme au contrat de travail.

Le compagnon de l'intimée ne serait pas resté, en date du 4 mars 2019, pendant deux heures, dans l'établissement, sans consommer de boisson ; il aurait, bien au contraire, consommé une infusion à la menthe, ainsi que cela ressortirait d'une pièce justificative.

Ni le contrat de travail ni le règlement intérieur n'imposeraient le port d'une certaine tenue vestimentaire.

Enfin, même à les supposer établis, les faits visés dans la lettre du 7 mars 2019 ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

A l'appui de sa demande en réparation, l'intimée fait valoir qu'elle a effectué de nombreuses recherches d'emploi pendant les mois qui ont suivi son licenciement ; qu'elle a subi une perte de revenus à hauteur de 9.321,81 euros, correspondant à 3 mois et 24 jours de salaire ; qu'après déduction de l'indemnité compensatoire de préavis et des indemnités de chômage, il resterait un solde de 1.085,05 euros à charge de l'appelante et que l'intimée aurait droit en outre à une indemnité de 4.939,76 euros, du chef de préjudice moral, consistant dans l'atteinte à sa dignité.

Appréciation de la Cour

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 ».

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante non seulement pour permettre au juge d'exercer son contrôle, mais aussi pour permettre au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché, d'en apprécier le bien-fondé et de rapporter, le cas échéant, la preuve de l'inexactitude des motifs communiqués par l'employeur (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92).

Dans le cas présent, la lettre de licenciement du 7 mars 2019 (cf. pièce n° 2 de la farde de l'intimée) contient un énoncé détaillé de la nature des fautes reprochées à l'appelante, des circonstances dans lesquelles celles-ci auraient été commises, et des considérations qui leur confèrent le caractère de gravité requis.

La lettre de licenciement en cause répond dès lors à l'exigence de précision édictée à l'article L. 124-10 (3) du Code du travail.

Le motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat est défini à l'article L. 124-10 (2) du même Code comme étant constitué par « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Il est établi que l'intimée a débuté son service le 7 mars 2019 avant que la lettre de licenciement n'ait été postée.

Il ressort des attestations testimoniales établies par PERSONNE3.) et PERSONNE6.) (cf. pièces n^{os} 2 et 5 de la farde de l'intimée) que ledit licenciement a été notifié verbalement à l'intimée, le lendemain 8 mars 2019, dès 16 heures, au moment où l'intimée se disposait à débiter son service.

Dans ces circonstances, la Cour ne saurait retenir que l'employeur aurait renoncé à se prévaloir des fautes invoquées dans la lettre de licenciement comme motif de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

Cependant, les motifs litigieux ne sauraient être tenus pour établis et ne sauraient valoir comme motifs graves de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, quand bien même ils seraient établis.

A la lecture du message posté sur FaceBook par la cliente « PERSONNE2.) LMP », il apparaît que celle-ci reproche à l'intimée une attitude désagréable à son égard, sans relater pour autant des faits ou propos précis sous ce rapport.

PERSONNE2.) ajoute qu'elle apprécie beaucoup ce local (« *I find ASRESSE3.) an extremely nice place* ») et que son employeur y a déjà organisé une fête de fin d'année, sans manifester, en aucune façon, son intention de ne plus revenir dans ce local ou de renoncer au projet d'y organiser un événement, contrairement aux allégations de l'appelante.

Le défaut de prestation de 35 minutes pour la journée du 2 mars 2019, n'est confirmé par aucune attestation testimoniale.

Il en est de même du défaut de réapprovisionnement du bar pour les journées des 4 et 5 mars 2019.

Quant à la tenue vestimentaire de l'intimée, l'employeur ne fait pas état d'un règlement intérieur, et il ne ressort ni du contrat de travail ni d'aucune autre pièce que l'intimée aurait été tenue de porter des vêtements déterminés pendant son service.

Le reproche selon lequel le compagnon de l'intimée serait resté le 4 mars 2019, pendant deux heures, sur le lieu de travail de l'intimée, sans y prendre de consommation, est contredit par un ticket de caisse et une preuve de paiement versés par l'intimée (cf. pièces n^{os} 6 de la farde I de l'intimée).

Quant au comportement inacceptable de l'intimée envers ses collègues et les clients, la Cour constate que les attestations testimoniales versées par l'appelante font certes état d'une attitude peu amène, voire hautaine, mais qu'elles ne relatent pas de faits ni de propos précis.

Il suit de ce qui précède que la partie appelante reste en défaut d'établir et même de faire état de faits déterminés, susceptibles d'être qualifiés de fautes graves, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En conséquence, le licenciement de l'intimée est à déclarer abusif, bien que pour d'autres motifs.

Eu égard au caractère abusif du licenciement litigieux, aux dispositions de l'article L. 124-6 du Code du travail, et à l'ancienneté de l'intimée, celle-ci a droit à une indemnité compensatoire de préavis, correspondant à deux mois de salaire, soit le montant de 4.939,76 euros, ainsi que les juges du premier degré l'ont décidé à juste titre.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont considéré qu'PERSONNE1.) avait certes entrepris des efforts conséquents pour trouver un emploi de remplacement, mais que la période de référence en relation causale avec le licenciement était à fixer à deux mois, eu égard à son âge et à sa qualification, au secteur d'activité en cause et à la situation économique au moment du licenciement.

Compte tenu de l'indemnité compensatoire de préavis allouée, l'intimée ne subit aucun préjudice matériel pendant la période de référence, de sorte que la décision déférée est à approuver en ce qu'elle a rejeté la demande en réparation du préjudice matériel formée par PERSONNE1.).

C'est également à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que la juridiction du premier degré a alloué à PERSONNE1.), *ex aequo et bono*, une indemnité de 500 euros, pour réparation de son préjudice moral, après avoir relevé notamment, son très jeune âge, sa très faible ancienneté et les circonstances du licenciement.

Comme SOCIETE1.) succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il convient de la débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation de la décision entreprise, que pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, à sa nature et aux soins requis, il y a lieu de confirmer la décision des juges du premier degré d'accorder à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros et d'allouer en outre à celle-ci une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.