

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 91/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt juin deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00511 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Michèle BAUSTERT, en remplacement de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg, du 21 avril 2022,

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BAUSTERT,

comparant par Maître Tom BEREND, 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 BAUSTERT,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 29 décembre 2020 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 13 novembre 2020 et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), au paiement de diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 25 mars 2022, dit que ledit licenciement est régulier et justifié, et, en conséquence, débouté la salariée de ses demandes en indemnisation.

PERSONNE1.) a encore été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros en faveur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et au remboursement des indemnités de chômage lui versées par provision d'un montant de 17.196,57 euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a notamment retenu que PERSONNE1.) n'était pas protégée par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement avec effet immédiat, à défaut d'établir qu'elle aurait respecté les obligations d'information lui imposées par cet article.

Elle a écarté ensuite le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement.

Elle a jugé par la suite que les absences litigieuses du 9 au 13 novembre 2020 doivent être considérées comme étant injustifiées et suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 21 avril 2022.

L'appelante affirme que l'employeur aurait été au courant de ses problèmes de santé depuis 2018. En particulier, lors d'un déjeuner avec l'ensemble de ses collègues et de la gérante, elle aurait fait part à celles-ci de son hospitalisation à compter du 12 novembre 2020 en vue d'une nouvelle opération. L'intimée aurait par ailleurs reconnu avoir été informée le 9 novembre 2020 de son absence et le lendemain de la cause de cette absence, à savoir une hospitalisation en vue d'une opération chirurgicale.

Le certificat médical couvrant la période du 9 au 11 novembre 2020 aurait été remis à la personne présente au magasin de l'intimée le 12 novembre 2020.

L'appelante fait valoir qu'elle aurait été dans l'impossibilité matérielle de justifier de son absence après le 12 novembre 2020, alors que le certificat d'incapacité de travail n'aurait été établi par l'hôpital que le 16 novembre 2020.

Elle soutient que l'inexécution des obligations d'information et de justification ne constitue pas automatiquement et nécessairement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Elle donne à considérer que l'employeur ne relève aucune faute antérieure et ne fait état d'aucune perturbation du service en lien avec son absence.

Elle se prévaut encore de bons et loyaux services pendant plus de 5 ans.

Elle relève que le reproche d'une désorganisation de l'entreprise n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement.

Elle fait observer que le licenciement est intervenu le jour de son opération et qu'elle était en convalescence par la suite.

Elle critique la pertinence des attestations testimoniales produites au débat par la partie adverse.

L'appelante formule encore une offre de preuve par audition de témoins relative à l'information donnée à l'employeur concernant son incapacité de venir travailler et ses problèmes de santé.

PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation de la décision attaquée, de déclarer abusif le licenciement querellé et de lui allouer une indemnité compensatoire de préavis de 8.639 euros, une indemnité de départ de 2.159,75 euros, les sommes de 2.006,36 et 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis en raison du congédiement intervenu.

Elle réclame en outre la somme de 499,36 euros à titre d'arriérés de salaire.

Elle sollicite la décharge de toute condamnation intervenue à son encontre.

Subsidiairement, si le licenciement devait être considéré comme régulier, elle demande à la Cour de dire, eu égard à sa situation financière précaire, que la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ÉTAT »), en remboursement des indemnités de chômage payées par provision n'est fondée qu'à concurrence de 2.500 euros, tout en lui permettant un remboursement par paiements mensuels de 100 euros.

Elle réclame encore une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chaque instance.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme, conteste que le licenciement ait été prononcé en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle fait valoir à cet égard que la gérante du magasin n'aurait, à aucun moment, été informée de l'absence de l'appelante et que la personne à laquelle cette information a été donnée n'était pas habilitée à recevoir une telle information, de sorte qu'il y aurait lieu de considérer que l'employeur n'a jamais été informé oralement de l'incapacité de travail de la salariée.

Elle conteste avoir reçu, en date du 12 novembre 2020, une enveloppe contenant un certificat médical. Sa gérante n'aurait réceptionné celui-ci que le

14 novembre 2020, alors que l'enveloppe aurait été déposée le vendredi 13 novembre 2020, après son départ du magasin.

Les motifs du licenciement auraient été indiqués avec la précision requise.

L'intimée estime qu'une absence non justifiée de 5 jours doit être de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, surtout en considération de la petite taille de son entreprise de couture dans laquelle chaque absence provoquerait une désorganisation.

Elle souligne que l'appelante, qui devait forcément connaître depuis un certain temps la date de son opération chirurgicale, ne l'aurait pas informée de ce fait, ce qui constituerait un manque de loyauté. A cet égard, elle conteste que la salariée ait fait part à sa gérante, lors d'un déjeuner ou à tout autre moment, de ce qu'elle devait se faire opérer.

Elle conteste, à titre subsidiaire, les prétentions indemnitaires de l'appelante pour préjudices matériel et moral subis, dans leur principe et leur quant. A cet égard, elle est d'avis que la salariée ne prouverait pas avoir effectué les diligences nécessaires pour retrouver un nouvel emploi afin de minimiser son dommage.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut en conséquence à la confirmation du jugement déféré.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT demande acte de ce qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et réclame la condamnation de la partie mal fondée au remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 17 mars 2021 au 16 janvier 2022, d'un montant de 17.196,57 euros, avec les intérêts légaux à compter du 4 mars 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Estimant que l'appelante n'a pas produit d'efforts en vue de retrouver un nouvel emploi et de limiter ainsi le préjudice subi par l'ÉTAT et qu'elle serait en défaut de démontrer la situation financière actuelle de son ménage, il conclut au rejet des demandes tendant à la réduction du montant à rembourser et à son échelonnement formulées.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 21 avril 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 25 mars 2022, lui notifié le 6 avril 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

La protection spéciale contre le licenciement en cas de maladie

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie doit remplir cumulativement les deux obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Le premier jour de maladie, il doit en avertir personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci.

Il faut en outre qu'il justifie son absence dans le délai légal de trois jours par la présentation à l'employeur d'un certificat médical attestant non seulement la réalité de son incapacité de travail, mais encore sa durée prévisible.

A défaut de présentation du certificat médical avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié, les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail cessent d'être applicables et l'employeur est de nouveau autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

En cas de prolongation de la maladie au-delà de la durée initialement prévue, le salarié devra à nouveau satisfaire à ces deux informations.

L'employeur n'est pas obligé de s'enquérir de l'absence de son salarié.

Il est constant en cause que l'appelante a été absente de son lieu de travail à compter du 9 novembre 2020.

Le certificat médical couvrant la période du 9 au 11 novembre 2020 n'a pas été remis dans le délai légal, à supposer même qu'il ait été valablement déposé le 12 novembre 2020 au magasin de l'employeur.

Aucune preuve d'une information en bonne et due forme de l'intimée par sa salariée relative à la prolongation de son incapacité de travail n'est rapportée.

Le certificat médical couvrant la période du 12 novembre au 20 décembre 2020 n'a été établi qu'en date du 16 novembre 2020.

Dans ces conditions, le jugement entrepris est à approuver en ce qu'il a rejeté le moyen selon lequel le renvoi du 13 novembre 2020 serait abusif, pour avoir été prononcé en dépit de la protection légale contre le licenciement édictée par l'article L.121-6 du Code du travail.

La précision des motifs de licenciement

La Cour constate que l'appelante ne maintient pas, dans ses conclusions de synthèse, ses contestations relatives à la précision suffisante des motifs du licenciement litigieux au regard des exigences de la loi.

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement et a considéré à bon droit, par des considérants que la Cour adopte, que le motif du licenciement a été indiqué avec précision dans la lettre de congédiement.

En effet, reprochant à sa salariée une absence injustifiée « *au-delà de 3 jours, sans certificat médical* » l'employeur n'était pas au surplus tenu de préciser en quoi cette absence lui cause un dommage, dès lors qu'en principe une absence injustifiée peut constituer une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail, indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs a dès lors été rejeté à juste titre.

La gravité de la faute

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

Constitue une faute grave celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail, alors qu'elle est de nature à ébranler définitivement la confiance entre parties.

Pour apprécier la gravité d'une faute commise par un salarié, les juridictions du travail ont un pouvoir discrétionnaire et doivent tenir compte, en vertu de l'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 2, du Code du travail, dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de

sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité, et finalement, des conséquences du licenciement.

Si le fait par le salarié de méconnaître ses obligations d'information par rapport à son employeur en cas d'incapacité de travail, le prive de la protection spéciale contre le licenciement, il ne constitue cependant pas per se une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Les contestations actuelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) selon lesquelles la gérante du magasin n'aurait à aucun moment été informée de l'absence de PERSONNE1.) et que la personne à laquelle cette information a été donnée n'aurait pas été habilitée à recevoir une telle information, sont contredites par les termes de la lettre de licenciement du 13 novembre 2020.

En effet, dans cette lettre, l'employeur écrit : « *Le 09 novembre 2020 nous avons été prévenus par votre mari que vous seriez absente pour cause de maladie, sans nous préciser sa durée, et vous ne nous avez informés que le 10 novembre 2020 de votre absence due à une opération chirurgicale que vous allez subir, sans toutefois nous préciser la durée prévisible de celle-ci.* »

L'employeur reconnaît ainsi non seulement que la salariée a satisfait à la première des deux obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail, mais encore qu'il a été informé le lendemain de l'absence de l'appelante que celle-ci devait se soumettre à une hospitalisation.

C'est à tort que l'intimée affirme ne pas avoir été au courant des problèmes de santé de longue date de PERSONNE1.), alors que l'appelante a déjà été absente en 2018 et en 2019 pendant de longues périodes, ce que l'intimée reconnaît elle-même dans ses écritures.

En l'occurrence, l'employeur, qui n'est certes pas tenu de se renseigner sur la situation de son personnel absent, ne pouvait ignorer que l'absence sur le lieu du travail de sa salariée était la suite de l'opération chirurgicale qui lui avait été annoncée.

Comme les certificats médicaux versés en cause établissent que l'absence de l'appelante était justifiée par la gravité de sa situation de santé, la Cour estime que le comportement de PERSONNE1.), âgée de presque 50 ans au moment du renvoi, certes négligent en ce qu'elle a omis d'informer son patron dans les délais légaux de la durée prévisible de son absence, ne constitue pas une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat la privant ainsi des indemnités légales de licenciement. Il convient en outre

d'avoir égard à son ancienneté de services supérieure à 5 ans, ce qui laisse supposer de bons et loyaux services pendant cette période.

L'offre de preuve formulée par l'appelante est à rejeter pour être superfétatoire.

Le licenciement du 13 novembre 2020 est dès lors, par réformation du jugement déferé, à déclarer abusif.

L'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 8.639 euros, correspondant à quatre mois de salaires.

L'intimée se rapporte à prudence de justice quant au principe de l'attribution, mais conteste le montant réclamé en estimant que les indemnités de chômage perçues devraient être déduites de cette indemnité.

PERSONNE1.), abusivement licenciée, a droit, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail et eu égard à son ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans, à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quatre mois de salaire.

L'indemnité compensatoire de préavis due en cas de licenciement abusif en application de l'article L.124-6 du Code du travail correspond au salaire dû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter lors du licenciement conformément à l'article L.124-3(2) (cf. Cass., 1^{er} février 2024, n°16/2024, n° CAS-2023-00070 du registre).

L'indemnité compensatoire de préavis constitue un forfait. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture.

Il s'ensuit que la demande en paiement de la somme de 8.639 euros est à déclarer fondée.

Le jugement déferé est à réformer en ce sens.

Indemnité de départ

L'appelante réclame à titre d'indemnité de départ la somme de 2.159,75 euros, équivalent à un mois de salaire.

L'intimée se rapporte à prudence de justice quant à cette demande.

L'article L.124-7 du Code du travail reconnaît au salarié qui est licencié pour motif grave par l'employeur sans que ce dernier y soit autorisé, le droit à une indemnité de départ dont le montant varie suivant le nombre d'années de services continus auprès du même employeur.

Au vu de son ancienneté de services inférieure à dix ans, une indemnité compensatoire de départ correspondant à un mois de salaire, soit le montant non autrement contesté de 2.159,75 euros est à allouer à PERSONNE1.), par réformation du jugement entrepris.

Préjudice matériel

L'appelante réclame à ce titre la somme de 2.006,36 euros, représentant les pertes de salaires subies à compter de la fin de la période de préavis non respecté (15 mars 2021 jusqu'au 15 septembre 2021).

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

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules sont indemnisées les pertes subies pendant une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, dite période de référence.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

En l'occurrence, la Cour constate avec l'intimée que PERSONNE1.), suivant les pièces versées aux débats, ne s'est inscrite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi comme demanderesse d'emploi qu'à partir du 17 mars 2021, soit plus de 4 mois après son congédiement. Les premières

recherches d'emploi qu'elle affirme avoir effectuées, sans verser de preuve, ne datent que d'avril 2021.

L'appelante n'établit pas avoir été dans l'impossibilité de se livrer à une recherche sérieuse d'emploi pendant les mois suivant son incapacité de travail (le certificat médical versé en cause retient une telle incapacité jusqu'au 20 décembre 2020), en raison de son état de santé.

L'appelante ne saurait dès lors prétendre à la réparation d'un préjudice matériel prétendument subi et se trouvant en relation causale avec le licenciement abusif, au-delà de la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) doit être déboutée de sa demande en indemnisation pour autant qu'elle concerne le préjudice matériel allégué, par confirmation du jugement entrepris, quoique pour d'autres motifs.

Préjudice moral

L'appelante demande de lui allouer le montant de 5.000 euros à titre de dommage moral.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

La Cour évalue ce préjudice, compte tenu de tous les éléments du dossier, ex aequo et bono, au montant de 3.000 euros.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce sens.

Les arriérés de salaire

PERSONNE1.) réclame, en l'instance d'appel, à titre d'arriérés de salaire pour la période du 9 au 13 novembre 2020, la somme de 499,36 euros.

L'intimée ne prend pas position sur cette demande.

La fiche de salaire du mois de novembre 2020 renseigne que ces jours n'ont pas été rémunérés pour « *absence injustifiée* ».

Au vu des certificats médicaux versés aux débats, les absences en cause ne sauraient être qualifiées d'injustifiées, de sorte que la demande en paiement d'arriérés de salaire pour cette période est à déclarer fondée.

Les intérêts sur cette somme courent, comme sollicité, à compter du jour de la demande en justice, soit à partir du 22 avril 2022, date de l'acte d'appel.

Le recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

Dans la mesure où le licenciement du 13 novembre 2020 est à déclarer abusif, le recours de l'ÉTAT, sur base de l'article L.521-4, paragraphe (6), du Code de travail, à l'encontre de PERSONNE1.) est à déclarer non fondé, par réformation du jugement déféré.

Il y a dès lors lieu d'examiner le bien-fondé de ce recours en tant que dirigé contre l'employeur.

L'article L. 521-4 du Code du travail dispose en son paragraphe (5) que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale 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.*

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. Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »

Le législateur a, par cette disposition légale, entendu éviter le cumul entre les indemnités de chômage constitutives d'un salaire de remplacement et les indemnités que ce dernier perçoit de la part de son ancien employeur suite à une décision judiciaire déclarant le licenciement abusif pendant la même période.

Il en suit, d'une part, qu'en cas de licenciement déclaré abusif, comme en l'occurrence, le recours de l'ÉTAT ne peut porter sur l'indemnité allouée au titre de préjudice moral, qui est un préjudice à caractère personnel et, d'autre part, que l'assiette de l'ÉTAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (cf. Cassation, 7 février 2019, arrêt numéro 25/19).

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis due en cas de licenciement immédiat abusif correspond au salaire redû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter lors du licenciement conformément à l'article L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail.

Elle constitue dès lors une indemnité due par l'employeur pour une période déterminée au sens de l'article L.521-4, paragraphe (5), du même code qui couvre en l'espèce la période du 15 novembre 2020 au 14 mars 2021.

Il ressort du relevé retraçant l'historique de l'indemnisation de PERSONNE1.) que celle-ci n'a perçu des indemnités de chômage qu'à compter du 17 mars 2021.

L'ÉTAT ne peut partant pas exercer de recours sur l'indemnité compensatoire de préavis.

A défaut de décision de condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi par le salarié, la demande de l'ÉTAT n'a pas d'autre assise et doit partant être déclarée non fondée.

Quant aux indemnités de procédure

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une

indemnité de procédure n'est pas fondée, ni pour la première instance, par réformation du jugement déféré, ni pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

par réformation,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 13 novembre 2020 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant réclamé de 8.639 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ pour le montant réclamé de 2.159,75 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 3.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 13.798,75 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 29 décembre 2020 – jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

décharge PERSONNE1.) de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance,

dit non fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et en déboute,

décharge PERSONNE1.) de la condamnation au remboursement des indemnités de chômage lui versées par provision,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit non fondée la demande en indemnisation pour préjudice matériel de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant réclamé de 499,36 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 499,36 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 22 avril 2022– jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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.