

Arrêt N° 32/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze mars deux mille vingt

Numéro CAL-2018-00801 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A), demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 27 août 2018,

comparant par Maître Fränk ROLLINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1) (...) AKTIENGESELLSCHAFT, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Nathalie SARTOR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les faits et la procédure

A) a été engagée par la société anonyme **SOC1** (...) AKTIENGESELLSCHAFT (ci-après la société **SOC1**) en qualité de « *Aushilfe* », suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 13 novembre 2012 pour une durée de travail de 10 heures par semaine. Le contrat de travail comportait une période d'essai de 6 mois. Le salaire horaire était fixé au montant de 10,67 EUR, soit le salaire horaire minimum garanti.

A) est détentrice du diplôme de fin d'études secondaires techniques (régime technique, division administrative et commerciale, section gestion) depuis le 28 septembre 2011 et d'un brevet de technicien supérieur depuis le 12 juillet 2013.

Suivant les fiches de salaires versées en cause et les déclarations auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), **A)** était affiliée jusqu'au 3 mai 2013 en qualité d'employée.

Le 1^{er} août 2013, les parties ont conclu un contrat d'apprentissage qui devait porter sur trois ans.

Par un contrat de travail à durée indéterminée, signé le 30 septembre 2013, elle a, à nouveau, été engagée par la société **SOC1** en qualité d'employée de bureau (*Bürohilfe*), le contrat de travail ayant comporté une période d'essai de six mois et un salaire brut mensuel de 1.682,21 EUR. La salariée a été réaffiliée auprès du CCSS en qualité d'employée de la société **SOC1** en date du 8 juillet 2013 jusqu'au 24 mars 2014.

Par lettre recommandée du 28 février 2014 et remise en mains propres, **A)** a été licenciée avec un préavis de 24 jours allant du 1^{er} mars au 24 mars 2014.

Par requête du 28 mai 2014, **A)** a fait convoquer la société **SOC1** devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement intervenu à la date du 28 février 2014 et de voir condamner son ancien employeur à lui payer de ce chef un montant total de 13.141,95 EUR + p.m., avec les intérêts légaux. Dans le cadre de cette demande, **A)** a précisé qu'elle réclamait le montant de 4.226,26 EUR au titre du non-respect du préavis légal, le montant de 2.000,- EUR au titre de son dommage moral et le montant de 6.915,69 EUR au titre de son dommage matériel.

Pour le cas où le licenciement était déclaré justifié, **A)** a demandé la condamnation de la société **SOC1** à lui payer le montant de 4.226,26 EUR + p.m. pour non-respect du délai de préavis légal. Elle a, en outre, requis la condamnation de la société **SOC1** à lui payer le montant total de 5.283,66 EUR + p.m. au titre d'arriérés de salaires consistant dans la différence entre le salaire minimum garanti touché et le salaire minimum garanti pour travailleur qualifié avec les intérêts légaux et elle a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- EUR.

De son côté, la société **SOC1)** a demandé reconventionnellement la condamnation de **A)** à lui rembourser des salaires payés en trop à hauteur d'un montant de 6.342,78 EUR.

Par un premier jugement du 18 janvier 2018, le tribunal du travail a ordonné une comparution des parties et il a refixé l'affaire pour plaidoiries.

Par un second jugement du 12 juillet 2018, le tribunal du travail a déclaré nulle la clause d'essai de six mois, prévue dans le contrat de travail signé le 30 septembre 2013 ; déclaré justifié le licenciement avec préavis de **A)** intervenu le 28 février 2014 et rejeté les demandes de **A)** tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral.

La demande de **A)** en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a été déclarée fondée à hauteur du montant de 1.871,46 EUR et non fondée pour le surplus. **A)** a encore été déboutée de sa demande en paiement d'arriérés de salaires.

La demande de la société **SOC1)** en remboursement de salaires payés en trop a été déclarée fondée et **A)** a été condamnée à payer à la société **SOC1)** le montant de 6.342,78 EUR avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Enfin, la demande de **A)** en allocation d'une indemnité de procédure a été rejetée et les frais de l'instance ont été imposés pour moitié à chacune des parties.

Par exploit d'huissier de justice du 27 août 2018, **A)** a régulièrement relevé appel du jugement du 12 juillet 2018, lui ayant été notifié le 19 juillet 2018, et elle demande, en premier lieu, à voir confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a déclaré nulle la clause d'essai du contrat de travail, signé à la date du 30 septembre 2013.

L'appelante demande, ensuite, à voir constater que la partie intimée avait connaissance, au moment de la conclusion du premier contrat de travail du 13 novembre 2012, que la salariée était en possession d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques et qu'elle avait droit au salaire social minimum qualifié. Elle demande, en conséquence, par réformation du jugement, à voir condamner la société **SOC1)** au paiement à lui payer le montant de 5.283,66 EUR.

Elle demande, encore, par réformation, à voir constater que le montant lui étant rendu au titre de l'indemnité compensatoire de préavis s'élève au montant de 4.610,46 EUR et à voir condamner la société **SOC1)** au paiement du montant de 3.073,64 EUR lui restant dû de ce chef.

L'appelante demande, enfin, par réformation, à voir déclarer son licenciement abusif et à voir condamner la société **SOC1)** à lui payer, de ce chef, les montants respectifs de 3.000,- EUR et de 2.000,- EUR en réparation de ses préjudices matériel et moral.

La société **SOC1)** demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné **A)** à lui rembourser les salaires payés en trop et en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement du 28 février 2014 et débouté **A)** de ses demandes en réparation des préjudices s'y rapportant.

Pour le cas où la Cour d'appel devait déclarer le licenciement abusif, la société **SOC1)** demande à voir réduire les montants réclamés par la salariée.

En outre, l'intimée relève appel incident en ce que le jugement dont appel a annulé la clause d'essai du contrat du 30 septembre 2013 et en ce qu'il l'a condamnée au paiement du montant de 1.871,46 EUR de ce chef.

Par conclusions des 26 février et 14 juin 2019, **A)** a demandé acte qu'elle retirait sa pièce n°3 de la farde de 5 pièces versée en cause, ainsi que les conclusions correspondantes, et elle demande le rejet de l'appel incident.

Les arriérés de salaires

A) fait valoir que ce serait à tort que le tribunal du travail a rejeté sa demande en paiement d'arriérés de salaires.

Se référant à l'article L.222-4 du Code du travail, **A)** fait valoir qu'elle en remplit les conditions, dès lors qu'elle aurait été détentricice d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques dès 2011, que l'employeur en aurait eu connaissance dès l'embauche et qu'elle aurait exécuté un travail nécessitant une qualification professionnelle. Dès juillet 2013, elle aurait été détentricice d'un diplôme de BTS.

Lors de la comparution des parties, la représentante de la société **SOC1)** se serait d'ailleurs bornée à affirmer que la société employeuse n'aurait jamais eu connaissance de la qualification relative au diplôme de BTS. Elle aurait cependant également relevé que, sur le contrat d'apprentissage, les références professionnelles de 2011 de la salariée auraient été indiquées.

Quant à son travail, elle aurait exécuté, dès le début de son engagement, des travaux administratifs, dès lors qu'elle aurait géré tout l'aspect bureautique/secrétariat de la société. Par ailleurs, la société **SOC1)** l'aurait qualifiée de secrétaire, ce qui ressortirait d'un courriel adressé à la société **SOC2)** à la date du 25 février 2014. Il serait clair qu'elle avait été engagée sur base de ses aptitudes résultant de son diplôme, ces aptitudes étant nécessaires à tout assistant administratif. Son travail aurait nécessité des connaissances en matière informatique, des connaissances linguistiques et, eu égard à son contact avec les clients, également des connaissances en matière de gestion.

La société **SOC1)** fait valoir qu'il ressort des déclarations de **T1)**, lors de la comparution des parties, qu'elle n'a pas été informée que **A)** était en possession d'un diplôme de BTS. Elle rappelle que la salariée a déclaré avoir été engagée sur base d'un contrat d'étudiant à la date du 13 novembre 2012 jusqu'au 3 mai 2013 en qualité de « *Aushilfe* ». Par un contrat d'apprentissage du 1^{er} août 2013, elle aurait été engagée pour suivre une formation de trois ans dans la profession d'agent immobilier. Le contrat d'apprentissage aurait cependant été résilié à la

date du 31 août 2013 et, à la suite d'un travail en tant qu'étudiante au cours du mois de septembre 2013, **A**) aurait signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée le 30 septembre 2013, contrat par lequel elle aurait été engagée en qualité de « *Bürohilfe* » et qui aurait comporté une période d'essai de six mois.

Etant donné que l'employeur n'aurait pas été informé du diplôme de BTS et que la salariée n'aurait pas effectué un travail qualifié, tel que retenu à juste titre par la juridiction de première instance, **A**) serait à débouter de sa demande en paiement d'arriérés de salaires.

Aux termes de l'article L.222-4 du Code du travail :

« (1) Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (C.A.T.P.) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle, au sens des dispositions du présent alinéa, est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (C.C.M.) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (C.I.T.P.) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante ».

La législation sur le salaire social minimum est obligatoire pour les employeurs et pour les salariés qui ne peuvent pas, par accord individuel, convenir d'une rémunération en-dessous du minimum légal.

Aux termes de l'article L. 233-20 du Code du travail, l'employeur qui verse une rémunération inférieure au salaire minimum prévu par la loi, compte tenu de la nature de la profession exercée, de la formation professionnelle documentée par l'un des certificats visés, de la pratique professionnelle acquise par le salarié qui n'a pas la formation professionnelle initiale, et de l'âge du salarié, commet un délit.

Comme l'employeur a l'obligation légale de payer au salarié une rémunération qui ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum prescrit par la loi au regard de l'activité professionnelle exercée et de l'âge, de la formation et de l'expérience professionnelle du salarié, il doit déterminer la situation du salarié afin de connaître le taux minimal de la rémunération due.

Au cas où l'activité pour laquelle le salarié est engagé est rémunérée par le salaire social minimum, l'employeur doit partant examiner si le salarié dispose d'un certificat de formation professionnelle ou d'une pratique professionnelle et, le cas échéant, quelle en est la durée.

L'employeur satisfait à cette obligation notamment en examinant si le curriculum vitae ou d'autres documents présentés par le salarié contiennent des informations pertinentes quant à la formation et à l'expérience professionnelle par rapport à l'activité à exercer et le salarié qui entend invoquer la disposition de l'article L.222-4 du Code du travail doit informer son employeur soit qu'il est détenteur d'un certificat, soit qu'il dispose d'une pratique professionnelle de plusieurs années attestant sa qualification.

En l'espèce, il ressort des déclarations faites par **A)** et **T1)** lors de la comparution des parties, déclarations qui ont été exposées dans le jugement entrepris et auxquelles la Cour se rapporte, ensemble les pièces versées en cause, que **A)** a, d'abord, travaillé comme « *Aushilfe* » auprès de la société **SOC1)** et que ce contrat a été suivi d'un court contrat d'apprentissage. Un contrat de travail à durée indéterminée, par lequel **A)** a été engagée en qualité de « *Bürohilfe* » a été conclu le 30 septembre 2013.

T1) a déclaré : « *Madame A)* a commencé à travailler pour la société **SOC1)** avec un stage lorsqu'elle était étudiante. Cela c'était bien passé. Il y a eu des coupures entre les contrats. Puis, il y a eu un contrat d'apprentissage transfrontalier. Elle a fait le « côté pratique » chez nous. Puis, Madame **A)** ne voulait plus faire cela et voulait reprendre ses études » et « *Madame A)* ne m'a jamais montré son diplôme de BTS. Elle ne m'a pas non plus informé qu'elle avait son diplôme BTS. Sur le contrat d'apprentissage, on a mis ses références de 2011. ».

Contrairement aux juges de première instance, la Cour d'appel déduit des déclarations de **T1)**, selon lesquelles **A)** a travaillé en qualité d'étudiante stagiaire, que la société **SOC1)** était nécessairement au courant du fait que **A)** était détentrice du diplôme de fin d'études secondaires techniques, précité, dès son embauche en 2011. **T1)** n'a d'ailleurs pas contesté ce fait, mais seulement indiqué que la société employeuse n'était pas au courant de l'existence du diplôme de BTS. En outre, **T1)** a déclaré avoir été au courant que **A)** hésitait sur

la décision de continuer des études aux fins d'obtenir le diplôme de Bachelor ou de se lancer dans la vie professionnelle notamment en faisant un apprentissage (« *En septembre 2013, on était entre deux choses et on ne savait pas si on allait signer un nouveau contrat de travail.* »).

La salariée a donc nécessairement été occupée à une fonction de bureau correspondant à son diplôme de fin d'études secondaires techniques qui est visé à l'article L.222-4 (2), alinéa 2 précité.

En application de l'article L.222-4 (1) et (2) du Code du travail, précité, la salariée a partant droit au salaire social minimum, majoré de vingt pour cent.

D'après les calculs indiqués dans la requête introductive de première instance, non autrement contestés par la société **SOC1**, **A**) a droit au montant de 503,67 EUR pour la période allant du 13 novembre 2012 au 3 mai 2103, au montant de 1.378,69 EUR pour le mois de juillet (1.872 salaire dû - 493,31 salaire payé), au montant de 1.189,10 EUR pour le mois d'août 2013 (1.819,44 - 630,34), - et non 1.819,44 EUR tel qu'erronément retenu dans le calcul effectué dans la requête - , au montant de 1.553,66 EUR (2.184-630,34) pour le mois de septembre 2013 et au montant de 28,20 EUR pour la période allant du 1^{er} octobre 2013 au 28 février 2014, soit un montant total de 4.653,32 EUR.

Quant à l'action en répétition de l'indu, **A**) fait valoir que l'action « *de in rem verso* » n'est pas fondée étant donné que le versement du montant de 6.342,78 EUR aurait bien eu une cause, en l'occurrence le fait que la salariée n'avait pas perçu le salaire qui lui était dû en raison de sa qualification professionnelle au cours de la relation de travail. **A**) aurait rendu la société employeuse attentive au fait qu'elle avait perçu le salaire minimum non qualifié et, après vérification avec le comptable de la société, cette dernière aurait procédé à la rectification des fiches de salaire et procédé de plein gré au règlement d'une partie des arriérés de salaires.

La société **SOC1**) fait valoir que ce n'aurait été que sur la pression du mandataire de **A**) que l'employeur aurait payé des arriérés de salaires, mais le montant n'aurait pas été réduit étant donné que **A**) n'aurait pas travaillé sous sa qualification de titulaire d'un diplôme de brevet de technicien supérieur (diplôme de BTS). En tout état de cause, la salariée n'aurait pas effectué un travail qualifié, tel que retenu à juste titre par la juridiction de première instance, et la demande en répétition de l'indu sur base de l'article 1377 du Code civil serait fondée.

L'article 1377 du Code civil dispose que lorsqu'une personne qui, par erreur, se croyait débitrice, a acquitté une dette, elle a le droit de répétition contre le créancier.

Pour que l'action puisse être reconnue fondée sur base de l'article 1377 du Code civil, quatre conditions doivent être remplies, à savoir: il faut qu'il y ait eu paiement, que ce paiement soit indu, qu'il soit le résultat d'une erreur dans le chef du solvens qui se croyait débiteur et que cette erreur ne soit pas le résultat d'une faute commise par le solvens.

Au vu de ce qui précède, le salaire minimum de travailleur qualifié est dû à **A)**, de sorte que les paiements de 2.513,06 EUR et de 3.829,72 EUR (6.342,78 EUR) ne tombent pas sous l'application de l'article 1377 du Code civil.

Le salaire dû au titre de l'indemnité compensatoire de préavis

A) fait valoir qu'à la suite du licenciement, elle aurait constaté que la société employeuse avait inséré une clause d'essai de 6 mois dans le dernier contrat de travail prenant effet au 1^{er} octobre 2013, malgré le fait qu'elle avait déjà été au service de la société **SOC1)** avant la signature du contrat du 30 septembre 2013. Elle relève que c'est à bon droit que les juges de première instance ont annulé cette clause d'essai et qu'ils ont fixé le délai de préavis à respecter par la société employeuse à deux mois, dès lors que la relation de travail aurait débuté le 1^{er} septembre 2013. Ce serait cependant à tort que le tribunal du travail ne lui aurait alloué que le salaire minimum non qualifié pour la période restante du chef de l'indemnité compensatoire de préavis.

La société **SOC1)** demande, par la voie d'un appel incident, à voir réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré nulle la clause d'essai du contrat de travail du 30 septembre 2013 et en ce qu'il l'a condamnée à payer à la salariée une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Le contrat d'étudiant et le contrat d'apprentissage n'auraient pas constitué de véritables contrats de travail empêchant la conclusion d'un premier et véritable contrat de travail avec clause d'essai. En effet, le fait que **A)** ait travaillé en tant qu'étudiante pendant 11 heures par semaine au cours du mois de septembre 2013 n'aurait pas entraîné que cette relation de travail se soit transformée en un contrat de travail définitif à durée indéterminée à partir du 1^{er} octobre 2013. L'on ne serait pas en présence de l'hypothèse visée par l'article L.122-8 du Code du travail et il ne saurait partant être considéré que le contrat de travail du 30 septembre 2013 avec effet au 1^{er} octobre 2013 ne pourrait contenir une clause d'essai.

Ce serait, en conséquence, à tort que la juridiction de première instance aurait retenu un préavis de deux mois et condamné l'employeur au paiement du restant du préavis à courir à partir des 24 jours de préavis réglés par l'employeur.

En ordre subsidiaire, la société **SOC1)** conteste, en tout état de cause, le montant réclamé par **A)** de ce chef, dès lors qu'il n'y aurait pas lieu de considérer le salaire minimum de travailleur qualifié.

Il ressort des déclarations faites par **A)** lors de la comparution des parties qu'elle a travaillé auprès de la société **SOC1)** au cours du mois de septembre 2013 « *J'ai travaillé chez SOC1) entre le 1^{er} et le 30 septembre 2013* ». Cette déclaration n'a pas été contredite par **T1)** qui a reconnu que : « *En septembre 2013, on était entre deux choses et on ne savait pas si on allait signer un nouveau contrat de travail. Le 31.08, le contrat d'apprentissage a été résilié à l'initiative de Madame A).* » et « *En septembre 2013, on a regardé les heures travaillées et on les a payées.* ».

Il ressort encore des pièces versées en cause que la société **SOC1**) a établi, pour **A**), une fiche de salaire couvrant la période du 1^{er} au 30 septembre 2013 et qu'elle a payé le montant de 583,41 EUR au titre de salaire pour le mois en question.

Aux termes de l'article L.121-5 (1) du Code du travail, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai. La clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'article L.121-4, pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Tel que retenu à bon droit par la juridiction de première instance, la combinaison des articles L. 121-4 et L.121-5 du Code du travail implique que le contrat de travail écrit contenant une clause d'essai doit être signé par les parties contractantes au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié et qu'à défaut d'avoir été constatée dans un contrat écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié, la clause d'essai est nulle en vertu de l'article L. 121-5 du Code du travail.

Or, il ressort de ce qui précède que **A**) a travaillé auprès de la société **SOC1**) à partir du 1^{er} septembre 2013, l'absence de détermination des circonstances et la durée du temps de travail presté n'excluant pas la qualification de relation de travail au sens du Code du travail. Le contrat de travail n'ayant été signé que le 30 septembre 2013, il s'ensuit qu'en application de l'article L.121-5 du Code du travail, la clause d'essai du contrat du 30 septembre 2013 est nulle et de nul effet.

A) a, partant, droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, dont à déduire les 24 jours de préavis réglés par la société employeuse.

Au vu de ce qui précède concernant le salaire mensuel de travailleur qualifié redû, la salariée a droit au montant de (2X 2.113,13 =) 4.226,26 EUR, dont à retrancher le montant de 1.492,96 EUR, payé au titre de l'indemnité compensatoire de préavis de 24 jours, soit le montant de 2.733,30 EUR.

Ce montant, ainsi que celui redû au titre des arriérés de salaires pour travailleur qualifié sont à compenser avec le montant de 6.342,78 EUR payé par la société **SOC1**), de sorte que la société employeuse reste redevoir à la salariée le montant de (7.386,62- 6.342,78 =) 1.043,84 EUR.

Il en suit que le jugement est, à cet égard, à reformer.

Le licenciement

A) fait valoir que le seul et unique motif de licenciement tiré de ce qu'elle aurait eu une mauvaise réaction face à la disparition de son cahier **MAG1**), ne saurait justifier un licenciement, dès lors qu'elle aurait toujours travaillé avec rigueur et diligence et que la gravité de ce fait isolé serait à relativiser. Elle n'aurait jamais eu l'intention de faire croire que le courriel du 26 février 2014, signé de son nom et du nom de sa supérieure hiérarchique, **B**), émanait de la société **SOC1**). Elle reconnaît certes avoir adressé le courriel à la société **SOC2**) en accusant la

femme de ménage, chargée de nettoyer les locaux de **SOC1**) de lui avoir volé ledit cahier et lui reprochant également d'autres faits, notamment de ne pas bien faire son travail, mais un avertissement aurait largement suffi pour attirer son attention sur le fait et la rappeler à l'ordre.

La société **SOC1**) fait plaider que ce serait à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que les motifs invoqués à l'appui du licenciement avec préavis avaient été indiqués avec suffisamment de précision et étaient suffisamment sérieux pour justifier le licenciement en question.

Le comportement de **A**), lors de la disparition de son livre **MAG1**), aurait été inadmissible, dès lors qu'elle aurait écrit un courriel en le signant du nom de sa supérieure hiérarchique sans informer cette dernière du courriel en question. Elle aurait, en outre, accusé à tort une salariée d'une entreprise de nettoyage sous contrat avec la société **SOC1**), causant de ce fait de sérieux ennuis à la femme de charge visée.

C'est d'abord à bon droit et par une motivation que la Cour d'appel adopte que la juridiction de première instance a retenu que les motifs indiqués dans la lettre en réponse à la demande de motivation du licenciement répondent aux prescriptions de l'article L.124-5 (2) du Code du travail en ce qu'ils ont été énoncés avec suffisamment de précision pour permettre au salarié de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs du licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

C'est encore à bon droit et par une motivation que la Cour d'appel adopte que la juridiction de première instance a retenu que les griefs mis à charge de la salariée ont été établis par les déclarations recueillies lors de la comparution des parties, ainsi que par les attestations testimoniales versées en cause.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour d'appel considère que le fait d'avoir accusé à tort une femme de ménage d'avoir volé son livre **MAG1**) et d'avoir rédigé le courriel électronique litigieux de façon à ce que le destinataire puisse avoir l'impression qu'il a été envoyé au nom de la société **SOC1**), sans en informer sa supérieure hiérarchique, constitue un fait sérieux et grave de nature à ébranler la confiance de l'employeur et justifie, en conséquence, le licenciement avec préavis de **A**).

Il en suit que les demandes de **A**) en réparation des préjudices matériel et moral ne sont pas fondées et le jugement est à confirmer en ce qu'il a rejeté ces demandes.

Les indemnités de procédure

A) demande la réformation du jugement entrepris en ce qu'elle a été déboutée de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure en première instance.

Tant **A**) que la société **SOC1**) demandent une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel.

Aucune des parties n'ayant justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais exposés pour leur représentation en justice, leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ne sont fondées ni pour la première instance ni pour l'instance d'appel.

Les frais et dépens

La société **SOC1**) demande la réformation du jugement entrepris en ce qu'elle a été condamnée, en première instance, à payer la moitié des frais.

Au vu de l'issue du litige en première instance, la décision sur les frais était justifiée en ce que les deux parties n'ont pas obtenu entièrement gain de cause et le jugement entrepris est à confirmer à cet égard.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident ;

donne acte à **A)** qu'elle retire sa pièce n°3 de la farde de 5 pièces versée en cause, ainsi que les conclusions s'y rapportant ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal partiellement fondé ;

réformant :

dit que **A)** a droit au salaire social minimum pour salarié qualifié ;

dit la demande de **A)** fondée à hauteur du montant de 1.043,84 EUR ;

condamne la société anonyme **SOC1**) (...) AKTIENGESELLSCHAFT à payer à **A)** le montant de 1.043,84 EUR,

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme **SOC1**) (...) AKTIENGESELLSCHAFT en remboursement de la somme de 6.342,78 EUR non fondée, partant

décharge **A)** de la condamnation au paiement du montant de 6.342,78 EUR ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus;

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne la société anonyme **SOC1**) (...) AKTIENGESELLSCHAFT aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.