Arrêt N° 50/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq avril deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00247 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Henri BECKER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 7 mars 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître David YURTMAN, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

l'Etablissement Public « S1 », établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit GALLE,

appelant par incident,

comparant par CLIFFORD CHANCE, société en commandite simple, inscrite à la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège à L-1330 Luxembourg, 10, boulevard G.D. Charlotte, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Albert MORO, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 janvier 2019.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 19 juin 2017, A a fait convoquer devant ce même tribunal son ancien employeur, l'établissement public S1 (« S1 ») (ci-après : l'établissement public S1), pour voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et pour l'entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- préjudice matériel :	12.833,94 euros + p.m.
- préjudice moral :	25.667,88 euros + p.m.
- indemnité compensatoire pour congés non pris :	2.472,82 euros
- arriérés de salaire (avril + mai 2017) :	2.103,34 euros.

Ces montants ont été réduits lors de l'audience des plaidoiries de première instance.

Faits et rétroactes procéduraux.

A exposa avoir été engagée en qualité de serveuse par l'établissement public S1 :

- par contrat de travail à durée déterminée du 24 mars 2015 pour la période du 25 mars au 16 avril 2015,
- par contrat de travail à durée déterminée du 16 septembre 2015 pour la période du 16 septembre au 28 septembre 2015,
- par contrat de travail à durée déterminée du 6 octobre 2015 pour la période du 16 octobre 2015 au 19 janvier 2016,
- par contrat de travail à durée déterminée du 18 décembre 2015 à partir du 20 janvier 2016 et devant se terminer à l'échéance du congé de maternité de la salariée remplacée, et finalement
- suivant contrat de travail à durée indéterminée du 5 avril 2016 à raison de 20 heures par semaine à partir du 11 avril 2016, ayant annulé le précédent contrat à durée déterminée à partir de cette date.

Par avenant du 5 avril 2016, la durée de travail a été portée à 40 heures par semaine à partir du 11 avril 2016 pour remplacer une salariée, et par avenant du 9 novembre

2016, la durée de travail a été portée à 40 heures par semaine pour la période du 9 décembre 2016 au 1er avril 2017.

Le 7 mars 2017, A a été convoquée à un entretien préalable au licenciement qui a eu lieu le 22 mars 2017.

Par courrier recommandé du 24 mars 2017, la requérante a été licenciée moyennant le préavis légal de deux mois ayant débuté le 1er avril 2017 et s'étant achevé le 31 mai 2017.

Par courrier recommandé du 3 avril 2017, A a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Suivant courrier recommandé du 24 avril 2017, l'établissement public S1 a notifié à A les motifs du licenciement.

Il est constant en cause que pendant toute la durée des relations de travail, A fût affectée au service restauration au CIPA « X » à Esch-sur-Alzette.

Le motif du licenciement tenait à la non-maîtrise par la salariée de la langue luxembourgeoise, motif dont elle contesta tant la précision, que la réalité et le sérieux.

Elle rappela qu'elle a été engagée en qualité de serveuse sans CATP, qu'elle effectuait les travaux liés au service en salle et qu'en vertu de son contrat de travail, elle devait notamment veiller à créer une atmosphère agréable en soignant la présentation des lieux et tables ainsi qu'en servant les aliments et boissons avec compétence et gentillesse. N'ayant pas été employée en qualité d'infirmière ou d'aide-soignante, le reproche lié au prétendu danger pour le bien-être et la santé des clients en raison de la non-maîtrise de la langue luxembourgeoise ne serait pas fondé.

La lettre de motivation n'indiquerait pas la raison pour laquelle la maîtrise du luxembourgeois serait indispensable, ni quelles conséquences cette absence de connaissance du luxembourgeois aurait eues sur son travail, dès lors qu'aucune plainte en ce sens des clients ne serait invoquée.

Elle affirma avoir fait des efforts pour apprendre le luxembourgeois en suivant des cours, mais a rencontré des problèmes, difficultés d'apprentissage certifiées par le certificat du Dr. B, médecin-psychiatre.

Elle souligna encore que la maîtrise de la langue luxembourgeoise n'aurait pas constitué un critère déterminant, puisque l'employeur l'a engagée par contrat à durée indéterminée après plusieurs contrats à durée déterminée sur 12 mois.

Qu'il n'y aurait eu aucun risque pour le bien-être et la santé des clients dans la mesure où la plupart des serveurs ne parlent pas le luxembourgeois et que les clients ne s'en sont pas plaints.

Qu'apprendre le luxembourgeois en une année comme le prévoirait l'article 8 du contrat de travail serait par ailleurs un objectif irréaliste, article 8 qui serait de surcroît contraire au principe de non-discrimination prévu par l'article L.251-1 du code du travail, dans la mesure où l'employeur emploierait plusieurs serveurs qui ne parlent pas luxembourgeois et qu'elle serait la seule à avoir été licenciée.

L'établissement public S1 soutint que la lettre de motivation serait suffisamment précise.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, l'établissement public S1 fit valoir que A aurait accepté l'objectif linguistique en son principe par la signature des différents contrats à durée déterminée et enfin du contrat à durée indéterminée, contenant chacun cette clause, de sorte qu'elle se serait engagée, en connaissance de cause, à atteindre à l'issue d'une année le niveau B1.

Comme le niveau B1 ne serait pas difficile à atteindre, il ne s'agirait pas non plus d'une exigence irréaliste, ce d'autant plus que les relations de travail ont débuté en mars 2015, de sorte que A aurait disposé de deux années pour atteindre un objectif réalisable en une année.

L'employeur insista pour dire qu'après deux années, la connaissance du luxembourgeois par la requérante n'aurait même pas atteint un niveau A 1, à savoir qu'elle n'aurait pas été capable de connaître les mots basiques en relation avec le travail de serveuse.

L'établissement public S1 fit encore valoir qu'il serait très important que les serveurs maîtrisent un niveau basique de luxembourgeois, étant donné qu'ils sont en relation avec des personnes âgées et que le fait pour celles-ci de ne pas pouvoir s'exprimer en luxembourgeois leur causerait un stress supplémentaire.

Il contesta enfin le caractère discriminatoire de l'article 8 du contrat de travail de la requérante, au motif que tous les contrats de travail des serveurs à son service contiendraient cette même clause.

A titre subsidiaire, l'établissement public S1 formula une offre de preuve par témoins.

Par un jugement rendu contradictoirement le 19 janvier 2018, le tribunal du travail a :

- déclaré abusif le licenciement avec préavis du 24 mars 2017 ;
- déclaré fondée la demande en indemnisation du préjudice matériel pour la somme de 3.443,25 euros ;
- déclaré fondée la demande en indemnisation du préjudice moral pour la somme de 500 euros ;
- déclaré non fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ;
- déclaré fondée la demande en indemnisation au titre des frais et honoraires d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du code civil pour la somme de 1.000 euros ;
- partant, condamné l'établissement public S1 à payer à A la somme de 4.943,25 (quatre mille neuf cent quarante-trois virgule vingt-cinq) euros, avec les intérêts légaux à partir du 19 juin 2017, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- débouté A de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement ;
- condamné l'établissement public S1 à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé que la lettre de motivation était suffisamment précise.

Il a ensuite analysé le contenu de l'article 8 du contrat de travail pour constater que la salariée disposait d'une année à partir du 11 avril 2016 pour atteindre le niveau B1, soit jusqu'au 11 avril 2017, ce qu'elle n'a pas fait.

Il a en conséquence retenu que *« Dans la mesure où le licenciement est intervenu avant le 11 avril 2017 et, partant, avant l'échéance contractuelle fixée pour l'acquisition par A des compétences linguistiques en question, l'employeur ne saurait, indépendamment de toute autre considération, se prévaloir utilement d'une violation par la requérante de son obligation contractuelle prévue par l'article 8 précité comme cause justificative du licenciement. »*

Il a ensuite décidé que *« Comme le travail de la requérante ne consistait dès lors pas à veiller à la santé des clients, mais uniquement à assurer leur restauration correcte, une maîtrise insuffisante par la requérante de la langue luxembourgeoise n'était pas susceptible de créer des risques pour leur bien-être ou leur santé.*

Il est d'ailleurs important de noter à cet égard que l'employeur reste en défaut de citer un exemple concret d'un client mécontent ou d'un quelconque incident qui se serait produit du fait de la maîtrise insuffisante de la langue luxembourgeoise par la requérante.

Le motif avancé manque encore de sérieux au vu du fait qu'avant la conclusion du contrat à durée indéterminée, la requérante a fait l'objet de plusieurs contrats à durée déterminée sur une période d'environ une année, contenant chacun la clause relative à la connaissance de la langue luxembourgeoise, et qu'en dépit de ces clauses, elle n'avait pas atteint le niveau B1 requis au moment de la signature du contrat à durée indéterminée. Il faut en conclure que si la connaissance du luxembourgeois avait été à tel point important pour l'exercice des fonctions de la requérante, l'employeur ne l'aurait certainement pas engagée moyennant contrat à durée indéterminée. »

Il a finalement constaté que la salariée a fait des efforts pour apprendre le luxembourgeois.

A a régulièrement relevé appel de ce jugement par exploit d'huissier du 7 mars 2018.

Elle demande, par réformation, la condamnation de l'employeur à lui payer,

- pour le préjudice moral la somme de 25.667,88 euros,
- 5.000 euros sur base de l'article 240 du NCPC,
- 236,57 euros au titre des frais bancaires.

Elle sollicite pour le surplus la confirmation du jugement a quo.

Concernant les frais bancaires, elle expose que compte tenu du fait que l'employeur avait manqué à son obligation de payer le solde de tout compte à l'issue des relations de travail, elle n'a pas pu payer l'échéance de ses prêts du 10 juin 2017, elle a dû supporter des frais bancaires pour la période allant du 1er juin 2017 au 12 juillet 2017 s'élevant à 236,57 euros, que les pertes de salaire ainsi que le préjudice lié aux difficultés financières rencontrées par elle suite à son licenciement doivent être inclus dans le préjudice matériel, alors qu'elle s'est retrouvée sans revenu face à des obligations bancaires qui restaient inchangées et auxquelles elle ne pouvait faire face, que si l'intimée avait versé le solde de tout compte tel que redu au début du mois de juin 2017, elle n'aurait pas eu à supporter des frais bancaires pour non-paiement des échéances de ses prêts, qu'il appartient donc à l'intimée de réparer l'intégralité du préjudice matériel subi par elle, dont les frais bancaires s'élevant à 236,57 euros qu'elle a dû supporter.

L'appelante justifie encore son préjudice moral par le fait :

- qu'elle a été victime d'une mesure injustifiée : l'indemnité devant être d'autant plus élevée que le motif du licenciement aura été vexant et que le contexte du licenciement aura été humiliant ;

- qu'elle a dû se livrer à une recherche d'emploi, ce qui peut être source de tracas et de désagréments ;
- qu'elle était confrontée à un avenir professionnel et financier incertain.

Qu'elle a subi une dépression suite à son licenciement l'obligeant à consulter un psychiatre en la personne du Dr. B.

Que ce licenciement a finalement entamé la bonne relation qu'elle avait avec ses collègues de travail dont l'une lui a reproché d'avoir contesté son licenciement.

L'établissement public S1 relève appel incident de la décision ayant déclaré le licenciement abusif et alloué à la salariée des dommages-intérêts pour les préjudices matériel et moral subis.

Pour l'intimé, les motifs gisant à la base du licenciement ont été énoncés avec précision.

Ils sont encore réels et sérieux dès lors que la salariée ne conteste pas ne pas avoir acquis le niveau de compétence requis par le contrat, B1, usage basique de la langue dans la vie quotidienne.

Il formule encore une offre de preuve en ce sens.

L'établissement public S1 indique que l'article 8 du contrat de travail imposait une obligation de résultat à la salariée, soit d'apprendre le luxembourgeois sur une année, ce qu'elle n'a pas réussi à faire nonobstant le fait qu'elle avait en réalité deux ans pour y arriver, et ce pour les besoins du service et surtout des clients.

Le susdit article n'étant nullement discriminatoire.

L'établissement public S1 reproche à la salariée de ne pas avoir fait les efforts nécessaires pour atteindre en deux ans le niveau linguistique B1, alors qu'il mettait à la disposition de tous ses salariés un budget de 250 euros pour ce faire, dont elle n'a cependant pas fait usage.

L'établissement public S1 conteste grandement la crédibilité du certificat médical du Dr. B, certifiant rétroactivement l'existence d'une dépression dans le chef de la salariée due à une pression patronale sur elle pour apprendre le luxembourgeois.

L'établissement public S1 conteste tout préjudice matériel et moral subi par la salariée ainsi que les frais et honoraires sur base des articles 1382/1383 du code civil.

Pour le surplus, l'établissement public S1 conclut à la confirmation du jugement entrepris.

L'appelante conclut au mal fondé de l'appel incident interjeté par l'intimé et à la confirmation de toutes les décisions attaquées par adoption des motifs du tribunal du travail.

Elle maintient ses arguments développés dans son acte d'appel.

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

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit de la relation complète et correcte faite par le tribunal du travail et résumé ci-avant, de sorte qu'il y a lieu de s'y rapporter.

De même, les moyens de fait et de droit dont chacune des parties litigantes se prévaut pour obtenir gain de cause sont exhaustivement reproduits dans les conclusions respectives des parties auxquelles il est renvoyé.

Dans un souci de logique juridique, la Cour est tenue d'analyser en premier l'appel incident formé par l'établissement public S1, alors que cet appel tend à remettre en cause la légitimité même du licenciement.

L'établissement public S1 S1 fait en effet grief au tribunal du travail d'avoir déclaré le licenciement abusif alors que la salariée n'avait ni respecté son obligation contractuelle d'apprendre le luxembourgeois dans le délai imparti d'une année, ni fait les efforts nécessaires pour atteindre ce résultat.

Il est constant en cause que A était, au moment du licenciement, au service de l'établissement public S1 depuis deux ans.

Il est encore acquis en cause, alors que résultant de son propre aveu, qu'au moment du congédiement, elle ne possédait pas les rudiments de base de la langue luxembourgeoise.

Or, d'après les cinq contrats de travail signés par les parties, dont quatre à durée déterminée et le dernier à durée indéterminée, A avait l'obligation d'apprendre le luxembourgeois dans l'année de son engagement à durée indéterminée, obligation qui figurait déjà dans les contrats antérieurs, mais sans condition de durée et sans sanction.

L'article 8 du contrat de travail à durée indéterminée signé par A en connaissance de cause était de la teneur suivante :

« Le salarié s'engage à acquérir, endéans une année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent contrat, les compétences en langue luxembourgeoise nécessaires à la pratique de son activité quotidienne auprès de l'employeur afin de faciliter la communication interne avec les personnes auprès desquelles il est amené à intervenir et ses collègues de travail (le niveau B1 au minimum est exigé, un certificat peut être demandé).
Les parties conviennent que le présent contrat de travail est conclu par l'employeur en considération du fait que le salarié aura la maîtrise de la langue luxembourgeoise à l'issue de cette période d'une année. Si le salarié ne devait pas maîtriser la langue luxembourgeoise endéans ce délai, l'employeur sera en droit de résilier le présent contrat de travail, ce que le salarié reconnaît expressément. ».

Cette obligation qui est une obligation de résultat est exigée par l'établissement public S1, prestataire de service dans le domaine des foyers, centres pour personnes âgées, en raison de la nature de sa clientèle âgée et vulnérable, pour la plus grande partie luxembourgeoise, aux fins ou dans le but de permettre et de faciliter une meilleure compréhension, voir communication entre le personnel et les clients de l'établissement public S1.

Cette clause contractuelle linguistique n'est pas contraire à l'article L.251-1 du code du travail, n'est dès lors pas discriminatoire dans la mesure où les motifs de la discrimination prévus par le susdit article, à savoir, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une race ou ethnie ne sont pas visés par l'article 8 du contrat de travail.

Elle figure par ailleurs dans tous les contrats de travail du personnel de l'établissement public S1.

Cette clause contractuelle comme l'ensemble du contrat de travail, fait partant la loi entre les parties et doit être exécutée de bonne foi par ces dernières.

Il importe peu de savoir si le niveau linguistique B1 requis était réaliste, respectivement réalisable pour la salariée, même si la Cour constate que le niveau B1 est un niveau bien supérieur au niveau basique A1 et A2, dès lors que A reconnaît n'avoir eu aucune connaissance, fut-elle basique, du luxembourgeois.

Il s'y ajoute que selon la procédure de l'établissement public S1 versée en cause, un congé linguistique pouvait être accordé au salarié qui en faisait la demande, congé qui pouvait aller jusqu'à 200 heures au cours de sa carrière professionnelle, ainsi que la prise en charge par l'établissement public S1 des frais d'inscription au cours, plafonné à un montant de 250 euros.

A n'a pas fait usage de cet avantage.

Elle n'a pas non plus, et ce contrairement à la décision des juges de première instance, fait les efforts nécessaires pour atteindre l'objectif lui assigné par l'employeur dans l'article 8 du contrat de travail.

En effet, si elle verse bien son inscription au cours de langue de la commune de Pétange en septembre 2016, elle reste cependant en défaut de verser des pièces établissant qu'elle a suivi les cours et quel en a été le résultat final.

S'inscrire à un cours de langue ne signifie pas l'avoir suivi, n'établit pas l'assiduité de A au cours ni son implication pour apprendre le luxembourgeois.

Le fait qu'elle ne possédait pas les rudiments du luxembourgeois au moment de l'entretien préalable prouve le contraire,

S'il est un fait que A a été engagée comme serveuse avec pour fonction d'*« effectuer notamment des travaux liés au service en salle : de veiller à créer une atmosphère agréable en soignant la présentation des lieux et des tables ainsi qu'en servant des aliments et boissons avec compétence et gentillesse »,* et que dans le cadre de cette mission aucun reproche ne lui a été fait, force est de constater qu'elle a failli a l'obligation découlant de l'article 8 du contrat de travail, de sorte que l'employeur était autorisé à la licencier avec préavis de ce chef sans commettre un abus de droit, ce d'autant plus qu'elle avait réellement non pas seulement une année pour apprendre la langue, mais bien deux ans.

Admettre le contraire, reviendrait concrètement à vider de tout sens la portée de la clause conventionnelle cependant contraignante entre parties, de sorte que l'absence de plaintes de la part des résidents de l'établissement public S1 à cet égard ne porte pas à conséquence.

Il ne peut pas non plus être reproché à l'employeur d'avoir, nonobstant la méconnaissance par son ex-salariée du luxembourgeois, quand même engagée à durée indéterminée la salariée.

La Cour y voit non pas une renonciation de la part de l'employeur à cette exigence linguistique, mais plutôt le fait qu'il voulait lui donner une autre chance tout en lui signifiant à travers l'article 8 du contrat à durée indéterminée que ses efforts pour apprendre étaient limités cette fois-ci à une année et pouvaient être sanctionnés en cas de non-respect par un licenciement, ce qui n'était pas le cas dans le cadre des contrats à durée déterminée précédents.

Le certificat médical du docteur B est à écarter dans la mesure où il est postérieur au licenciement et que la salariée n'a, à aucun moment, ni pendant la relation de travail qui a perduré sur une période de deux ans, ni lors de l'entretien préalable indiqué qu'elle avait un empêchement d'ordre médical pour apprendre le luxembourgeois.

Il suit de l'ensemble des circonstances particulières de l'espèce, que le licenciement avec préavis intervenu le 24 mars 2017 est, par réformation du jugement entrepris, à déclarer régulier et justifié et les demandes indemnitaires de A sont par voie de conséquence, à déclarer non fondées.

L'établissement public S1 fait ensuite grief au tribunal du travail d'avoir alloué à A sur base des articles 1382 et 1383 un montant de 1.000 euros pour les frais d'avocats qu'elle a dû engager.

Il constate que les frais et honoraires exposés par la demanderesse ne sont pas un dommage indemnisable. Si la demanderesse a décidé de recourir aux services d'un avocat, c'était son choix, et elle doit en supporter les conséquences. Ceci est d'autant plus vrai dans une procédure devant le tribunal du travail où les parties peuvent se défendre elles-mêmes. Dans ses conclusions du 28 novembre 2018, A invoque l'arrêt de la Cour de Cassation du 9 février 2012. Or, dans l'affaire soumise à la Cour de Cassation, il s'agissait d'une affaire civile pour laquelle le recours à un avocat à la Cour est exigé. Tel n'est pas le cas pour une procédure devant un tribunal de travail où les parties peuvent se défendre elles-mêmes. Au demeurant, la base invoquée par la Cour de Cassation était les articles 1382 et 1383 du code civil. Or, en l'espèce, en raison de la règle du non-cumul, et en présence d'un contrat de travail conclu entre parties, cette base ne trouve manifestement pas à s'appliquer.

En outre, le licenciement est basé sur des motifs réels et sérieux, de sorte qu'il ne peut pas être fait droit à la demande de A.

Même à supposer que le licenciement soit déclaré abusif, quod non, il n'existe aucun lien causal entre le licenciement et la décision de recourir aux services d'un avocat, puisque, tel qu'il a été indiqué ci-dessus, la demande aurait pu être introduite par A sans recourir aux services d'un avocat.

L'établissement public S1 soutient encore que le jugement est à réformer pour la raison que, s'il invoque la base légale des articles 1382 et 1383 du code civil (qui de toute façon n'est pas applicable vu l'existence d'un contrat entre parties), il appartient à celui qui prétend être victime d'un dommage causé par l'autre partie (ce qui reste à être prouvé par A) de prouver l'étendue de son dommage. Or, la salariée n'a pas versé un quelconque élément de preuve prouvant son dommage et le lien causal avec la prétendue faute. Le recours à une évaluation ex aequo et bono

n’est pas possible dans cette matière. C’est cependant précisément ce que A tente de faire dans ses conclusions du 28 novembre 2018, puisqu’elle continue à réclamer un montant de 7.000 euros sans verser une quelconque preuve du prétendu dommage subi (à savoir notamment une note d’honoraires acquittée). A se limite à invoquer, en ce qui concerne le caractère justifié des honoraires de son avocat, l’article 38 de la loi du 10 août 1991 sur la profession d’avocat, sans cependant prouver quel aurait été le montant qu’elle aurait payé, de quelle façon il se justifierait par rapport aux critères de la loi sur la profession d’avocat, et surtout que ce montant a été taxé (et ceci sans préjudice quant à l’argument principal que les honoraires d’avocat ne sont pas un préjudice indemnisable dans une hypothèse où le recours à un avocat n’est pas requis par les règles de procédure).

L’établissement public S1 en conclut qu’il n’y a pas lieu de faire droit à la demande présentée en relation avec les frais d’honoraires exposés par A. Ceci est d’autant plus vrai en ce qui concerne les frais et honoraires exposés pour l’instance d’appel, puisque c’est A qui est à l’origine de l’instance d’appel.

Cette demande est par réformation du jugement attaqué, à déclarer non fondée d’une part, alors que le recours aux avocats est facultatif en première instance, de sorte qu’elle pouvait se défendre elle-même et d’autre part, alors qu’elle a succombé dans son action.

A a encore querellé le jugement a quo en ce qu’il a déclaré sa demande en remboursement des frais bancaires exposés par elle pour un montant de 236,57 euros irrecevable pour constituer une demande nouvelle prohibée.

Or, par adoption des motifs corrects du tribunal du travail, il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point.

C’est encore à tort que l’appelante tente d’insérer, en instance d’appel, cette demande dans sa demande en réparation de son préjudice matériel découlant du licenciement alors que ce chef de la demande n’est pas en relation causale avec un licenciement abusif.

L’appelante réclame finalement, par réformation, une indemnité de procédure de 5.000 euros pour la première instance.

Au vu de l’issue négative du litige pour elle, cette demande est à rejeter.

Elle formule également une demande basée sur l’article 240 du NCPC pour l’instance d’appel, laquelle est à rejeter alors qu’elle a succombé dans son action.

Il s'ensuit que l'appel principal n'est pas fondé, tandis que l'appel incident est fondé.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident fondé,

réformant,

dit que le licenciement intervenu le 22 mars 2017 est régulier et justifié,

dit les demandes indemnitaires de A non fondées,

décharge l'établissement public S1 de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

rejette la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de CLIFFORD CHANCE, société en commandite simple, inscrite à la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Albert MORO, avocat à la Cour à Luxembourg, qui affirme en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.