Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit mai deux mille quatorze

Numéro 40230 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Maître Olivier WAGNER, avocat à la Cour, demeurant à L-1930 Luxembourg, 60, avenue de la Liberté, agissant en sa qualité de curateur de **la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L.**, ayant eu son siège social à L-(…), déclarée en état de faillite par jugement du 18 septembre 2013 du tribunal d'arrondissement de Luxembourg,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 18 juillet 2013,

comparant par Maître Olivier WAGNER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Mme A.), demeurant à L-(…),

intimée aux fins du prédit acte GLODEN,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 19 juillet 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement et le voir condamner à lui payer 3.601,86 € à titre d'indemnité de préavis, 10.000 € à titre de préjudice matériel, 10.000 € à titre de préjudice moral, 779,50 € à titre d'indemnité pour congé non pris, 1.400,93 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois de février 2012 ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 €. Elle réclame encore la délivrance de l'original de sa carte d'impôt, de son attestation patronale, de ses fiches de salaire de février à mai 2012, ainsi que d'un certificat de travail, sous peine d'astreinte.

Par la même requête, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds de l'emploi, a été mis en intervention.

A l'audience du 24 janvier 2013, A.) a réduit sa demande en réparation du préjudice matériel subi au montant de 7.330,96 € et a augmenté sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 3.665,48 €.

Par jugement du 18 juin 2013, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 16 mai 2012, a déclaré fondée pour le montant de 5.000 € la demande de A.) en réparation du préjudice moral subi en raison du fait que la société à responsabilité limitée SOC1.) l'a moralement harcelée, a déclaré non fondées les demandes de A.) en réparation du préjudice matériel subi du fait de son licenciement abusif et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Le même jugement a condamné la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) 2.500 € à titre de préjudice moral subi du fait du licenciement abusif, 266,73 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois de février 2012, 779,50 € à titre d'indemnité pour congé non pris, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €. La société à responsabilité limitée SOC1.) a été condamnée à remettre à A.) le formulaire E 301 et l'original de sa carte d'impôt pour l'année 2011, sous peine d'astreinte. La société à responsabilité limitée SOC1.) fut déboutée de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. Le jugement entrepris a donné acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour emploi, qu'il n'avait pas de revendications à formuler. Il a encore ordonné l'exécution provisoire pour la condamnation en paiement des arriérés de salaire et de l'indemnité compensatoire pour congé non pris.

Par exploit d'huissier de justice du 18 juillet 2013, la société à responsabilité limitée SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour, par réformation de la décision entreprise, de dire que A.) n'a pas subi de faits constitutifs d'un harcèlement moral et de débouter l'intimée de sa demande en obtention d'une indemnité pour harcèlement moral, de constater que les motifs invoqués à la base du licenciement ont le caractère de précision requis et qu'ils constituent des fautes suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat et de déclarer le licenciement du 16 mai 2012 régulier, de débouter A.) de sa demande en réparation du préjudice

moral pour licenciement abusif, sinon de réduire ce montant à de plus justes proportions, de dire que le salaire du mois de février 2012 et l'indemnité pour congé non pris ont été réglés à l'intimée. L'employeur demande encore à la Cour de réformer la décision déférée en ce qu'elle l'a condamné sous astreinte à remettre à A.) l'original de la carte d'impôt et en ce qu'elle a accordé à la salariée une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société à responsabilité limitée SOC1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Par jugement du tribunal de commerce de Luxembourg du 18 septembre 2013, la société à responsabilité limitée SOC1.) a été déclarée en état de faillite et Maître Olivier WAGNER fut nommé curateur.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif son licenciement et qu'il a reconnu que la salariée fut victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur. Elle interjette appel incident et réclame un montant de 10.000 € à titre de dommage moral pour harcèlement moral, 3.665,48 € à titre d'indemnité de préavis et 1.325,96 € à titre de dommage matériel subi suite au licenciement abusif. Elle demande la confirmation de la décision déférée lui ayant alloué le montant de 2.500 € à titre de dommage moral subi suite au licenciement abusif, des arriérés de salaire de 266,73 € pour le mois de février 2012 et 779,50 € à titre d'indemnité pour congé non pris et ayant condamné l'employeur à la délivrance de l'original de la carte d'impôt pour l'année 2011 et du formulaire E 301. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et conclut au débouté de la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

Le licenciement

A.) a été aux services de la société à responsabilité limitée SOC1.) en qualité de vendeuse à partir du 3 novembre 2010. Elle a été licenciée avec effet immédiat par courrier du 16 mai 2012 entièrement retranscrit dans la requête introductive d'instance.

L'employeur fait valoir que ce serait à tort que la juridiction de première instance aurait retenu qu'il aurait été dûment avisé par la poste d'un envoi recommandé de la salariée en date du 30 avril 2012 et qu'il l'aurait dès lors licenciée en pleine période de maladie, de sorte que le licenciement serait abusif. Il conteste que la salariée l'aurait informé de la prolongation de sa maladie après le 30 avril 2012 et soutient n'avoir jamais réceptionné de certificat de maladie justifiant une prolongation de maladie. Le licenciement du 16 mai 2012 serait en conséquence à déclarer régulier. La société à responsabilité limitée SOC1.) conteste que la salariée ait subi un quelconque dommage moral en rapport avec le licenciement. Elle soutient avoir payé l'intégralité des salaires ainsi que l'indemnité pour congé non pris. Elle affirme ne pas être en possession de l'original de la carte d'impôt 2011 et demande à être déchargée de la condamnation en délivrance de ce document. Ce serait à tort que le tribunal du

travail aurait alloué à A.) une indemnité de procédure de 1.500 €. L'appelante sollicite une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

A.) explique avoir été en congé de maladie depuis le mois de février 2012. Elle conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail. Elle affirme avoir envoyé le certificat médical attestant la prolongation de son incapacité de travail du 1er au 31 mai 2012 en recommandé en date du 27 avril 2012, courrier qui aurait été réceptionné par l'employeur le 30 avril 2012.

En ordre subsidiaire, elle soutient que les motifs invoqués à l'appui du licenciement n'auraient pas été indiqués avec la précision requise et qu'ils ne constitueraient pas des fautes graves de nature à justifier la rupture du contrat de travail avec effet immédiat.

Quant au volet indemnitaire en relation avec le licenciement, A.) conclut à la réformation du jugement entrepris ayant déclaré non fondée sa demande en obtention d'une indemnité de préavis et de dommages et intérêts pour préjudice matériel.

La régularité du licenciement au regard de l'article L. 121-6. du code du travail

A.) était en période d'incapacité de travail médicalement constatée depuis le 22 février 2012. Son arrêt initial pour cause de maladie fut plusieurs fois prolongé jusqu'au 30 avril 2012. Le certificat établi en date du 25 avril 2012 par le docteur (…) indique que A.) est incapable de travailler du 1er au 31 mai 2012.

Le licenciement avec effet immédiat pour absence non justifiée ayant entraîné une perturbation du service est intervenu le 16 mai 2012.

A.) conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail aux termes duquel :

« L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe(2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. »

La société à responsabilité limitée SOC1.) reproche à A.) d'avoir omis de l'avertir le 1er mai 2012 de la prolongation de son état d'incapacité de travail au-delà du 30 avril 2012 et soutient que l'obligation du salarié incapable de travailler pour cause de maladie d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement vaudrait également en cas de prolongation de l'état d'incapacité de travail, l'employeur devant être averti le plus tôt possible de l'absence du salarié afin de pourvoir à son remplacement et d'organiser la répartition des tâches.

L'article L.121-6. (1) du code du travail est ainsi libellé :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) *L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe(2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2. pour une période de vingt-six semaines au plus tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.*
(…)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

Il en découle que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci.

A partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence. A défaut par celui-ci de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical.

En l'espèce A.) affirme avoir envoyé le certificat médical du 25 avril 2012 la déclarant incapable au travail pour la période du 1er au 31 mai 2012 par courrier recommandé du 27 avril 2012 à la société à responsabilité limitée SOC1.). Elle verse à l'appui de ses affirmations un courrier recommandé RR239669879LU qu'elle a posté le 27 avril 2012 à Luxembourg/Belair à destination de la société à responsabilité limitée SOC1.), L-(…), ce qui est bien l'adresse de son employeur.

Ce courrier lui a été retourné avec la mention « *retour, non-réclamé ».*

La société à responsabilité limitée SOC1.) conteste avoir été avisée de cet envoi.

Il se dégage des annotations sur l'enveloppe que la société à responsabilité limitée SOC1.) a été avisée le 30 avril 2012 du courrier recommandé posté le 27 avril 2012. L'annotation comportant le paraphe du facteur mentionne que le courrier n'a pas pu être délivré pour cause d'absence du destinataire.

La société à responsabilité limitée SOC1.) n'a fait valoir aucun motif qui permettrait à la Cour de douter de l'exactitude desdites annotations et partant du fait qu'elle a été régulièrement avisée de cet envoi.

Il ne saurait être admis qu'un employeur, en refusant de réceptionner un courrier recommandé en provenance de son salarié en état d'arrêt de travail ou en négligeant de retirer un courrier recommandé dont il a été dûment avisé, puisse faire dépendre la régularité du licenciement de son propre bon vouloir.

Dans la mesure où l'employeur a été avisé le 30 avril 2012 du courrier recommandé contenant le certificat médical, soit à un moment où A.) était encore couverte par le certificat médical la déclarant incapable de travailler jusqu'au 30 avril 2012, celle-ci a suffi tant à l'obligation du paragraphe (1) de l'article L.121-6. du code du travail en avertissant l'employeur la veille de l'expiration de son certificat médical qu'elle n'allait pas reprendre le travail le lendemain de son expiration qu'à l'obligation découlant du paragraphe (2) en transmettant en même temps le certificat médical du 25 avril 2012 la déclarant incapable au travail du 1er mai 2012 au 31 mai 2012.

En l'espèce A.) bénéficiait donc de la protection de l'article L.121-6. (3) du code du travail à partir du 1er mai 2012.

Il en suit que le jugement est à confirmer en ce que le licenciement opéré le 16 mai 2012 par la société à responsabilité limitée SOC1.) a été déclaré abusif.

<u>L'indemnisation</u>

L'indemnité compensatoire de préavis

C'est à bon droit que A.) demande la réformation de la décision déférée ayant déclaré non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de préavis au motif que la salariée a touché des indemnités pécuniaires de maladie durant son préavis. L'indemnité de préavis ayant un caractère indemnitaire forfaitaire, elle est due sans considération du préjudice réel subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail, nonobstant le fait que le salarié a perçu des indemnités pécuniaires de maladie ou qu'il a retrouvé un nouvel emploi.

La demande de A.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis est en conséquence fondée pour le montant de 3.665,48 €, somme à laquelle il convient de fixer la créance à concurrence de laquelle A.) pourra produire au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOC1.).

Le jugement entrepris est en conséquence à réformer sur ce point.

Le dommage matériel

La juridiction du travail a considéré que A.) n'avait pas subi de préjudice matériel en relation avec le licenciement et a débouté la salariée de sa demande.

A.) interjette appel incident et réclame, par réformation de la décision entreprise, un montant de 1.325,96 €. Elle explique qu'elle a été licenciée avec effet immédiat, de sorte qu'elle n'aurait pas touché d'indemnité de préavis. Elle se serait trouvée en incapacité de travailler pendant plus de 52 semaines suite au harcèlement moral dont elle aurait été victime sur son lieu de travail. Elle aurait touché des indemnités pécuniaires de maladie de février 2012 à février 2013. Elle demande à voir fixer la période de référence pendant laquelle le préjudice matériel subi serait en relation causale avec le licenciement abusif à 12 mois.

Comme A.) peut prétendre, tel qu'il a été développé ci-avant, à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois d'un montant de 3.665,48 € et qu'elle a perçu des indemnités pécuniaires de maladie pendant dix mois après son licenciement, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a décidé qu'elle n'a pas subi de préjudice matériel en relation causale avec son licenciement.

Le jugement déféré est à confirmer sur ce point.

Le dommage moral

Concernant la demande en obtention de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi en relation causale avec le licenciement immédiat, c'est à bon droit et pour de justes motifs que la Cour adopte, que la juridiction de première instance a fixé à 2.500 € le montant devant revenir à A.) de ce chef.

Les arriérés de salaire

L'employeur soutient que ce serait à tort que le tribunal du travail aurait alloué à la salariée la somme de 266,73 € à titre d'arriérés de salaire du mois de février 2012. Il affirme avoir procédé par divers acomptes au règlement de l'intégralité du salaire de ce mois.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement sur ce point.

Suivant fiche de salaire versée en cause, A.) peut prétendre pour le mois de février 2012 à un salaire brut de 1.749,44 €, correspondant à un montant net de 1.510,34 €. Suivant extrait de compte bancaire l'employeur a payé en date du 6 mars 2012 à A.) un acompte de 1.400 € sur le salaire du mois de février 2012. En date du 28 mars 2012 il a viré à l'intimée la somme de 1.600 € avec la mention « acompte 03/2012 dans l'attente fiche salaire ». Comme A.) a droit, suivant fiche de salaire, pour le mois de mars 2012 à un montant net de 1.572,37 €, la salariée a eu pour le mois de mars 2012 un montant trop perçu de 27,63 €, montant que l'employeur a dûment imputé sur le salaire du mois de février 2012. Par virement du 19 juillet 2012 l'employeur a réglé à l'intimée un montant de 82,71 € avec la mention « regul. salaire février – mars 2012 ».

L'employeur a dès lors payé pour le mois de février 2012 la somme de (1.400 + 27,63 + 82,71 =) 1.510,34 €, partant l'intégralité du salaire.

La demande de A.) en paiement d'arriérés de salaire n'est en conséquence pas fondée et le jugement entrepris est à réformer sur ce point.

L'indemnité compensatoire pour congé non pris

A.) demande la confirmation du jugement entrepris ayant déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire d'un montant de 779,50 € pour 9,36 jours de congé non pris.

L'employeur conclut à la réformation du jugement en affirmant avoir payé intégralement à l'intimée le montant correspondant au congé non pris.

Comme la société à responsabilité limitée SOC1.) reste en défaut de prouver qu'elle a payé le montant figurant sur la fiche de salaire du mois de mai 2012 qui renseigne une indemnité compensatoire pour 10,42 jours de congé non pris d'un montant de 867,74 € en faveur de la salariée, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a déclaré fondée la demande de A.) pour le montant réclamé.

Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

La demande de remise des documents

L'employeur qui soutient ne pas être en possession de la carte d'impôt pour l'année 2011 demande à se voir décharger de la condamnation en remise de ce document.

A.) sollicite la confirmation de la décision déférée ayant condamné l'employeur à lui remettre une attestation patronale et l'original de la carte d'impôt de l'année 2011 sous peine d'astreinte.

Face aux contestations de l'appelante, A.) ne rapporte pas la preuve qu'elle a transmis l'original de la carte d'impôt pour l'année 2011 à son employeur et que ce dernier la détient encore actuellement. La demande en délivrance de l'original de cette carte d'impôt n'est partant pas fondée, de sorte que le jugement entrepris est à réformer sur ce point.

Comme la société à responsabilité limitée SOC1.) n'établit pas avoir transmis à A.) le certificat de travail (attestation U1), le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a condamné l'employeur à remettre ce document à l'intimée sous peine d'astreinte.

Le harcèlement moral

L'employeur conteste que la salariée ait été victime de harcèlement moral. Les attestations produites par A.) seraient des attestations de complaisance qui ne feraient état que de témoignages indirects. De même les courriers transmis à la

salariée sur lesquels le tribunal du travail s'est basé pour retenir l'existence d'un harcèlement moral ne constitueraient que des lettres transmises pour sanctionner un comportement inadmissible de la salariée qui aurait refusé de se conformer aux ordres de son employeur, sinon des réponses aux remarques infondées de l'intimée.

A.) soutient que son employeur n'aurait cessé de lui faire des remontrances injustifiées concernant le chiffre d'affaires du magasin et de lui adresser des avertissements non fondés et formellement contestés. Lors d'un entretien au mois de février 2012, Monsieur B.) aurait proféré des menaces à son encontre, lui aurait pris les clefs du kiosque où elle travaillait et aurait vidé le kiosque du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Suite à cet incident la salariée serait entrée dans une phase de dépression grave lors de laquelle l'employeur aurait continué son harcèlement en lui envoyant des lettres d'avertissement injustifiées. A.) réclame un montant de 10.000 € à titre de dommage moral pour harcèlement moral.

Contrairement au harcèlement sexuel, le Luxembourg n'a pas encore légiféré de manière générale sur la matière du harcèlement moral sur le lieu de travail.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose en son article 2, point 3 que *« le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »*

Compte tenu du cadre tracé par la prédite directive, il y a lieu de dire que le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à ses droits ou sa dignité ;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

La charge de la preuve du harcèlement moral incombe, à défaut de texte spécial, au demandeur qui invoque le harcèlement moral.

En l'espèce, et contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction de première instance, il convient de retenir qu'il ne ressort pas des éléments du dossier que A.) ait été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail.

Le fait par l'employeur d'adresser à sa salariée des courriers lui reprochant une baisse du chiffre d'affaires, de lui faire grief de ne pas avoir été disponible pour une discussion constructive quant à sa façon de travailler, ainsi que le fait par le responsable du personnel et la gérante de prendre inspection du porte-document de l'intimée contenant les bons de commande et des pochettes

contenant les retours de livre ne constituent pas des agissements fautifs, répétés et délibérés de la part de l'employeur ou de la part d'autres salariés au service de l'appelante, pouvant objectivement être qualifiés de harcèlement moral.

L'intimée n'a en conséquence pas rapporté la preuve du harcèlement moral dont elle a prétendu être la victime de la part de son employeur, un ensemble d'actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité de la salariée et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail n'étant pas donné en l'espèce, le ressenti subjectif de la prétendue victime dépressive et fragilisée dans le cadre des relations de travail ne correspondant pas à la réalité objective d'une situation.

Dès lors la demande de A.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOC1.) à lui payer des dommages et intérêts pour le préjudice subi suite au harcèlement moral n'est pas fondée.

Le jugement entrepris est partant à réformer sur ce point.

Les indemnités de procédure

La salariée demande la confirmation de la décision entreprise dans la mesure où elle lui a alloué une indemnité de procédure de 1.500 €. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel. L'employeur sollicite un montant de 1.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Il demande la réformation du jugement entrepris ayant accordé à la salariée une indemnité de procédure et s'oppose à la demande en obtention d'une telle indemnité pour l'instance d'appel.

Etant donné qu'il serait inéquitable de laisser entièrement à charge de l'intimée les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer au titre d'honoraires d'avocat pour défendre ses intérêts en deux instances, il convient de confirmer l'indemnité de procédure lui allouée en première instance et d'allouer à l'intimée une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter, à défaut par celle-ci de justifier de l'iniquité requise par ce texte.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Monique FELTZ, conseiller,

reçoit les appels principal et incident ;

les dit partiellement fondés ;

fixe à 3.665,48 €, outre les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, 19 juillet 2012, jusqu'à la date du jugement de faillite, la créance à concurrence de laquelle A.) pourra produire au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOC1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis;

décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) de la condamnation en paiement du montant de 266,73 € au titre d'arriérés de salaires, ainsi que du montant de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) de la condamnation en remise de l'original de la carte d'impôt pour l'année 2011 ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

alloue à A.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel ;

fixe la créance de A.) de ce chef à l'égard de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOC1.) à la somme de 1.500 € ;

déboute la société à responsabilité limitée SOC1.) de sa demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

met les frais et dépens de l'instance d'appel à charge de la masse de la faillite.

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