Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze novembre deux mille quinze.

Numéro 40777 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 6 janvier 2014,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Nathalie WEBER-FRISCH, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 juillet 2015.

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

Par un arrêt rendu contradictoirement le 30 avril 2015, la Cour a ordonné une comparution personnelle des parties, dès lors que ces dernières étaient contraires sur l'origine de la terminaison de leur relation de travail, licenciement ou démission.

Lors de la comparution des parties qui s'est tenue le 1ei juillet 2015, ces dernières sont restées sur leur position de première instance, à savoir que la salariée aurait, d'après l'employeur démissionné tandis que la salariée, qui le conteste, soutient avoir été abusivement licenciée.

La salariée maintient qu'en date du 21 septembre 2010 l'employeur en la personne de Madame C, l'a convoquée dans son bureau et lui a présenté la lettre de démission et l'a contrainte de la recopier et de la signer, qu'elle n'a, à aucun moment, eu la volonté réelle, réfléchie et non équivoque de démissionner.

Le tribunal du travail ayant judicieusement cerné le problème d'une démission ambiguë comme en l'espèce, il paraît opportun de reproduire sa motivation d'après laquelle « *Cessation du contrat conclu sans détermination de durée à l'initiative du salarié, la démission est un acte juridique unilatéral impliquant une manifestation de volonté qui s'exprime normalement par le congé que donne le salarié à son employeur. Elle ne se présume pas et ne peut que résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque.*
Lorsque les circonstances incertaines de la rupture ne permettent pas de déterminer qui a rompu le contrat, le salarié qui se prétend licencié ou l'employeur qui le prétend démissionnaire, le juge ne doit pas condamner l'employeur au motif que la cessation d'un contrat de travail par le salarié ne se présume pas, ou encore au motif qu'en l'absence de manifestation de volonté sérieuse et non équivoque de démission dans les conditions de forme de l'article L.124-4 du code du travail, l'initiative de la rupture est imputable à *l'employeur (Tribunal du travail, Luxembourg, 9 décembre 1991, 4030/1991).*
Le tribunal considère que l'écrit du 21 septembre 2010, ci-avant reproduit, ne permet en raison de sa formulation ambiguë, pas de conclure d'ores et déjà à une intention claire et non équivoque de démissionner dans le chef de la salariée. »

Il suit des considérations qui précèdent et en présence d'un écrit certes ambigu signé par la salariée, qu'il incombe à cette dernière de prouver qu'elle n'avait pas l'intention claire et non équivoque de de démissionner, respectivement qu'elle n'était pas parfaitement consciente de la situation et de la portée de son acte.

A cet égard, A verse trois attestations testimoniales, dont celles de ses parents, qui n'ont pas assisté à la scène qui s'est tenue dans le bureau de l'employeur le 21 septembre 2010, mais qui relatent les dires de leur fille et décrivent l'état psychique dans lequel se trouvait cette dernière suite à cette entrevue, et celle du témoin D, ancien salarié de la société B.

Le témoin D, qui a été auditionné par le juge de première instance, a déclaré sous la foi du serment ce qui suit :
«Je me rappelle qu'un jour, c'était au mois de septembre 2010, Madame C était dans un des bureaux à l'étage et elle a fait appeler A dans son bureau par le téléphone interne. Quand les deux personnes sont redescendues A s'est absentée et C m'a dit que A lui avait remis sa démission. En voyant ma surprise C m'a dit que c'était elle-même (C) qui a rédigé la lettre de démission en y mettant quelques erreurs alors que A ne maîtrisait pas trop bien la langue française. C m'a dit qu'elle a inséré des erreurs dans la lettre afin de la rendre plausible en tant que lettre de démission. Personnellement je n'ai pas vu l'écrit en cause. La manière dont C m'a informé que la lettre était rédigée par elle-même signifiait pour moi qu'elle voulait se débarrasser de A.
A ne m'avait jamais informé qu'elle avait l'intention de démissionner.
Je veux encore préciser que parfois C avait des sautes d'humeur et que parfois elle faisait des actes sur lesquels elle revenait par après.
J'ai vu à plusieurs reprises A pleurer dans son bureau, alors qu'elle s'était fait disputer par C. Parfois j'étais témoin de telles scènes.
Sur question spéciale : Quand j'ai vu A sortir du bureau de C, le jour des faits en cause, je n'ai pas remarqué quelque chose de spécial concernant l'attitude de A. J'ai encore revu A le même jour dans l'après-midi mais on était jamais seuls et elle ne m'a jamais dit ce qui c'était passé dans le bureau de C. En fin de journée quand j'ai quitté l'entreprise j'ai vu le père de A qui rentrait dans les bureaux de l'entreprise et il m'a dit : « Elle a viré A ». comme j'avais d'autres choses à faire encore je l'ai simplement croisé sans lui parler autrement ».

L'employeur soutient que cette déposition devrait être rejetée dans la mesure où le susdit témoin est en litige avec lui et qu'il aurait un penchant pour l'alcool.

Cependant, le fait que le témoin D soit en litige avec la société B et qu'il avait, d'après l'employeur, un penchant pour les boissons alcooliques, ne le rend pas pour autant et de fait incapable de déposer, ni n'entache la crédibilité de sa déposition, aussi longtemps qu'il n'est pas prouvé qu'il était sous l'emprise de l'alcool le jour des faits.

Il paraît d'ailleurs étrange que l'employeur, en présence d'une déposition lui étant défavorable et émanant d'un témoin dont il conteste la crédibilité, n'a pas cru devoir déposer une plainte pour faux témoignage contre ce dernier.

Il en suit que la déposition du témoin D sera prise en considération dans la recherche de la vérité.

Or, il résulte sans équivoque de la déposition du prédit témoin faite sous la foi du serment, que c'est l'employeur qui a procédé au licenciement de la salariée en date du 21 septembre 2010 et non que la salariée a donné sa démission.

La version du licenciement est encore corroborée par les déclarations des parents de A, qui décrivent l'état psychologique de leur fille le soir des faits, ainsi que par le certificat médical du docteur E du 15 février 2011, qui certifie « *avoir vu en consultation la salariée le 21 septembre 2010, qu'elle était choquée, anxieuse, ayant perdu confiance en elle-même et que son état était réactionnel à un choc psychologique important et responsable d'un état d'isolement intense, de sorte qu'il a dû la mettre sous traitement anxiolytique ».*

En effet, une salariée qui démissionne de son plein gré n'a aucune raison de faire une crise de nerfs telle que décrite ci-dessus.

Finalement, la déposition du témoin D est encore de nature à entraîner la conviction de la Cour, dans la mesure où tous les témoins entendus en première instance ont confirmé que la salariée ne maîtrisait pas bien la langue française, de sorte qu'il y a lieu d'admettre, comme elle l'affirme elle-même, qu'elle n'aurait pas, si elle avait réellement démissionné, choisi de rédiger sa lettre de démission dans une langue qui lui était moins familière, même en y insérant des fautes d'orthographe.

Il peut encore être précisé que les dépositions des témoins cités par l'employeur ne viennent pas énerver celle du témoin D, dès lors qu'elles se contentent de cerner d'une façon générale le caractère et le comportement de la salariée dans l'exercice de ses activités professionnelles antérieures et postérieures à son activité auprès de la société employeuse et de son état psychologique un peu fragile, généralités qui ne sont cependant pas de nature à prouver que A a procédé à un acte clair et non équivoque de démission en date du 21 septembre 2010.

En conséquence, et par réformation du jugement entrepris, il échet de dire que la salariée a fait l'objet, en date du 21 septembre 2010, d'un licenciement abusif.

La salariée réclame en premier lieu, suite à son licenciement abusif, une indemnité compensatoire de préavis correpondant à un mois de salaire, soit la somme de 2.069,78 euros.

Cette demande est à déclarer fondée par application de l'article L.124-6 alinéa 1er du code du travail, qui prévoit que *« la partie qui résilie le contrat à durée*

indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant courir ».

Dans la mesure où A était au service de l'employeur depuis le 10 novembre 2008, soit depuis presque deux ans, elle avait droit, au moment du licenciement, à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

Dès lors qu'elle n'a perçu de la part de son ancien employeur qu'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un mois de salaire, il y a lieu de faire droit à sa demande afférente, le montant réclamé de 2.069,78 euros par elle n'étant pas autrement contesté par l'employeur.

Abusivement licenciée, la salariée a, en principe, droit à être indemnisée des préjudices matériel et moral subis suite à ce congédiement abusif.

A sollicite à titre de réparation de son préjudice matériel des dommages et intérêts d'un montant de 6.854,16 euros correspondant à la perte de salaires pendant la période du 1er janvier au 30 avril 2011.

Ce montant est contesté par l'employeur dans son principe et son montant.

Il résulte des pièces versées, que suite à son licenciement prononcé le 21 septembre 2010 avec effet au 1 er octobre 2010, assorti d'un mois de préavis venant à expiration le 1er novembre 2010, A était en arrêt de maladie ininterrompu suivant plusieurs certificats médicaux successifs jusqu'au 24 décembre 2010; la Cour ignore cependant quelle était la situation financière de la salariée entre le 24 décembre 2010 et le 11 avril 2011, date de son embauche par son nouvel employeur, la société F sàrl.

Dans la mesure où le préjudice matériel d'un salarié abusivement licencié ne peut donner lieu à réparation que s'il est avéré et en relation causale directe avec le licenciement abusif, la Cour relève qu'en l'occurrence le lien de causalité entre le préjudice matériel allégué par A et le licenciement abusif a été interrompu en date du 24 décembre 2010, alors qu'elle ne donne aucune explication ni ne verse de pièces sur sa situation matérielle après cette date, de sorte qu'il est impossible de vérifier la réalité de son préjudice matériel postérieurement à cette date.

Pour la période antérieure au 24 décembre 2010, A n'a subi aucun préjudice matériel dans la mesure où elle a perçu une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire et ensuite des indemnités pécuniaires de maladie.

Il suit des considérations qui précèdent que le préjudice matériel allégué par la salariée pour la période invoquée n'est plus en relation causale avec le licenciement abusif, et sa demande afférente est à rejeter.

Elle réclame finalement pour le préjudice moral subi la somme de 8.000 euros, montant également contesté par l'employeur dans son principe et son montant.

Cependant, compte tenu de l'âge de la requérante au moment du licenciement (née le 16 mars 1989), de son ancienneté de service auprès de l'employeur de presque deux ans, au vu des circonstances particulièrement humiliantes et traumatisantes du présent

licenciement pour elle, ayant entraîné une série de périodes de maladie, des soucis qu'elle a dû se faire pour son avenir professionnel, le préjudice moral subi par cette dernière est adéquatement réparé par la somme fixée ex aequo et bono à 3.000 euros.

Au vu du résultat positif de la présente instance pour la salariée, il y a lieu d'allouer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente de la société B est à rejeter.

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,

vu l'arrêt rendu par la Cour le 30 avril 2015 ;

vu le résultat de la comparution personnelle des parties du 1er juillet 2015 ;

réformant :

dit que A a fait l'objet en date du 21 septembre 2011 d'un congédiement abusif;

dit la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un mois de salaire fondée pour un montant de 2.069,78 euros;

dit la demande de A en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice moral fondée pour un montant de 3.000 euros;

partant condamne la société B sàrl à payer à A la somme de (2.069,78 euros plus 3.000 euros) soit 5.069,78 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel non fondée et l'en déboute,

rejette la demande de la société B sàrl basée sur l'article 240 du NCPC ;

condamne la société B sàrl à payer à A une indemnité de procédure de deux fois 1.000 euros pour la première instance et l'instance d'appel ;

condamne la société B sàrl aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Luc MAJERUS qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.