

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze octobre deux mille quinze.

Numéro 40905 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick  
MULLER de Luxembourg du 24 décembre 2013,

comparant par Maître Anne-Marie KA, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**B**, demeurant à F-(...),

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 juin 2015.

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

B a été engagée avec effet au 18 novembre 2010 en qualité de coiffeuse par la société à responsabilité limitée A s.à r.l. (ci-après : la société A).

Par jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 23 janvier 2012, la société A a été condamnée à payer à B la somme de 9.099,83 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'arriérés de salaire pour la période de juin à novembre 2011. Le tribunal a en outre condamné la société A à transmettre son accord écrit avec la demande de congé parental d'B ainsi que la fiche de salaire de décembre 2011, dans les huit jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard.

Suite à son congé de maternité et à son congé parental, B a, par lettre recommandée du 23 novembre 2012, informé son employeur qu'elle allait reprendre son travail le mardi 4 décembre 2012 et lui a demandé de lui communiquer toutes les informations utiles et nécessaires à cet effet.

Par courrier recommandé du 4 décembre 2012, B a résilié le contrat de travail pour fautes graves dans le chef de son employeur, à savoir tant le comportement irrespectueux de celui-ci à son égard le jour de la reprise de son travail le 4 décembre 2012, que le non paiement de ses salaires, soit un montant de 8.332,11 euros restant encore redû à ce moment, malgré la procédure d'exécution de l'huissier de justice chargé de l'exécution forcée du jugement.

Par courrier recommandé du 12 décembre 2012, la société A a, principalement, contesté toute faute grave dans son chef et, subsidiairement, pour autant que de besoin, a licencié B pour fautes graves dans son chef ayant trait aux faits du 4 décembre 2012, engendrés par son attitude agressive et belliqueuse et s'étant terminés par son abandon de poste.

Suite à ce courrier et par requête du 23 janvier 2013, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour, principalement, voir déclarer justifiée la résiliation de son contrat de travail par lettre du 4 décembre 2012 et, subsidiairement, voir déclarer abusif le licenciement du 12 décembre 2013.

La demande tend en outre à voir condamner la société A au paiement des montants de 8.352,13 euros du chef du préjudice matériel actualisé, 5.000 euros du chef de préjudice moral et 1.046,89 euros du chef d'indemnité pour congés non pris.

La demande tend enfin au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'appui de sa demande, B s'est prévalu non seulement du jugement de condamnation de la société A du 23 janvier 2012 à lui payer les arriérés de salaire d'un montant total de 9.099,83 euros, mais encore du fait que lors de sa reprise de travail le 4 décembre 2012 à l'issue de son congé parental, l'employeur se serait montré particulièrement hostile à son égard, la contraignant à quitter son lieu de travail dès 10.15 heures.

De son côté, la société A fit valoir que ce serait la salariée qui aurait agi fautivement dès le premier jour de sa reprise de travail, en affichant un retard de 12 minutes, en se présentant avec un « témoin », mais sans outils de travail et en refusant de ranger les serviettes. Elle a offert de prouver le déroulement de la journée de travail du 4 décembre 2012 par l'audition de témoins. Quant au non paiement de salaires, elle soutint que la requérante aurait pu démissionner depuis longtemps pour cette cause, qui n'aurait donc pas été invoquée dans le délai d'un mois. Tous les montants redus auraient actuellement été réglés. Elle formula une demande reconventionnelle tendant au paiement par la salariée d'un mois de préavis qu'elle aurait dû respecter pour sa démission.

Par jugement contradictoire du 18 novembre 2013, le tribunal du travail a dit non fondée la demande reconventionnelle, a dit la résiliation du contrat de travail par B avec effet immédiat justifiée, a dit la demande principale fondée pour le montant de 4.351,61 euros à titre de préjudice matériel et de 5.000 euros à titre de préjudice moral, a dit la demande principale fondée pour le montant de 1.046,89 euros à titre d'indemnité pour congés non pris, et partant a condamné la société A à payer à B le montant total de 10.398,50 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, condamné la société A à payer à B une indemnité de procédure de 750 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que l'obligation de payer les salaires échus à terme constitue l'obligation principale de l'employeur, qu'au moment de la résiliation du contrat par la salariée, le 4 décembre 2012, l'employeur n'avait toujours pas réglé les salaires de 2011, au paiement desquels il avait été condamné par jugement du 23 janvier 2012 et qu'indépendamment de la réalité et de l'interprétation des faits s'étant déroulés le 4 décembre 2012 au salon de coiffure, le non-paiement des salaires justifie à lui seul la résiliation du contrat pour motif grave. Par ailleurs, les salaires n'étant toujours pas réglés au moment de la résiliation par la salariée, le délai d'un mois endéans lequel la faute grave doit être invoquée, prévu par l'article L.124-10 (6), a bien été respecté.

Quant à la demande en dommages et intérêts, le tribunal a fixé la période de référence à trois mois, compte tenu du fait qu'B a fait des recherches d'emploi, qu'elle a fait un stage d'auto-entrepreneur en mars 2013 et qu'elle exerce depuis lors le métier de coiffeuse à domicile.

Par exploit d'huissier du 24 décembre 2013, la société A a régulièrement interjeté appel de ce jugement. Elle conclut, par réformation, à dire non justifiée la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur intervenue le 4 décembre 2012 et à débouter par conséquent B de sa demande en indemnisation, sinon à voir ramener les montants à de plus justes proportions. Elle conteste encore le montant retenu par les premiers juges à titre de congé non pris et demande à voir déclarer fondée sa demande reconventionnelle en paiement d'un mois de salaire du chef de délai de préavis non respecté, partant à voir condamner B au paiement du montant de 2.110,57 euros. Elle demande enfin une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'intimée de son côté conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros.

A l'appui de son appel, la société A fait d'abord valoir qu'elle n'était pas en mesure de procéder au paiement intégral des salaires dus à la salariée, de sorte qu'elle a effectué des paiements échelonnés entre les mains de l'huissier en charge de l'exécution forcée du jugement.

Selon l'appelante, B avait accepté le paiement échelonné des arriérés de salaire, de sorte que si le 4 décembre 2012, elle n'avait pas remboursé l'intégralité des arriérés de salaires, cette situation ne saurait constituer une faute grave dans son chef. Même à supposer que le non paiement intégral des arriérés de salaires constitue une faute grave, la salariée aurait été forclosée d'invoquer cette faute au moment de la résiliation du contrat de travail le 4 décembre 2012, soit onze mois après le non paiement des salaires, respectivement après le jugement de condamnation du 23 janvier 2012.

Selon l'appelante, si B avait estimé que le paiement tardif des salaires constituait une faute grave dans le chef de son employeur, elle aurait pu résilier le contrat de travail au moment de sa condamnation en janvier 2012. Elle aurait aussi pu assigner son employeur en faillite et bénéficier du super-privilège salarial, de façon à ce que l'intégralité, sinon une grande majorité des arriérés de salaire aurait été payée dans l'immédiat par l'ADEM. B aurait cependant décidé de ne pas agir ainsi pour pouvoir au contraire bénéficier du congé de maternité et du congé parental pour ensuite créer son propre commerce. Malgré le fait que son employeur lui restait redevable d'un montant de presque 10.000 euros, elle n'aurait pas résilié le contrat

de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur. B aurait donc décidé d'accepter la situation. A partir du mois de septembre 2011, elle aurait été consécutivement en incapacité de travail pour cause de maladie, suivie d'un congé de maternité, puis d'un congé parental. Le non paiement intégral des arriérés de salaire ne pourrait dès lors plus être considéré comme faute grave dans le chef de l'employeur justifiant une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

B résiste au moyen de la forclusion invoqué par l'appelante au motif qu'au jour de la résiliation du contrat de travail, des salaires de juin à novembre 2011 restaient encore impayés et qu'il s'agit d'une faute grave répétée dans le temps, rendant irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

L'intimée conteste encore avoir donné son accord pour un remboursement échelonné des arriérés de salaire. Elle souligne le comportement peu scrupuleux de son employeur qui aurait changé de siège social en janvier 2012 et engagé à cet effet des frais importants, nonobstant le fait qu'il redevait à sa salariée des salaires et qu'il ne l'avait pas non plus prévenue de ce changement de siège social. Par ailleurs, la société A aurait également engagé une nouvelle salariée mettant ainsi en doute les prétendues difficultés financières de son entreprise familiale.

Le salarié peut démissionner, respectivement résilier son contrat de travail avec effet immédiat pour fautes graves dans le chef de l'employeur lorsqu'il dispose d'un ou de plusieurs motif(s) grave(s).

A l'instar du délai à respecter par l'employeur en matière de licenciement avec effet immédiat, le salarié ne peut cependant, conformément à l'article L.124-10 (6) du code du travail, invoquer à la base de sa démission que des faits dont il a eu connaissance dans le mois.

Il en découle que les motifs invoqués pour justifier une démission avec effet immédiat ou une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour fautes graves dans le chef de l'employeur doivent avoir existé au moment de celle-ci, et ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture de la relation de travail.

En l'espèce, s'il ressort des pièces versées et des renseignements fournis qu'B a quitté de sa propre initiative son lieu de travail le 4 décembre 2012, soit le premier jour de la reprise de son travail, vers 10.00 heures, elle ne l'a cependant pas fait sans motifs, étant donné que par courrier recommandé de son mandataire du 4 décembre 2012, elle a résilié le contrat de travail pour fautes graves dans le chef de son employeur.

C'est dès lors à tort que la société A prétend qu'B a démissionné.

A l'appui de sa résiliation avec effet immédiat pour fautes graves dans le chef de son employeur, B a invoqué notamment le non paiement d'arriérés pour la période de juin 2011 à novembre 2011 tel que celui-ci résulte d'un jugement de condamnation du 23 janvier 2012 et le fait que ces arriérés ne sont toujours pas apurés, nonobstant une procédure d'exécution forcée par voie d'huissier de justice.

Or, force est de constater que les faits qui ont donné lieu au jugement de condamnation du 23 janvier 2012, c'est-à-dire le non paiement de salaires des mois de juin à novembre 2011, sont trop anciens pour pouvoir être invoqués en décembre 2012 à l'appui d'une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour fautes graves dans le chef de l'employeur.

Même si l'employeur n'avait pas encore à ce moment, soit plus d'un an après la survenance des faits, apuré entièrement sa dette, cet élément ne saurait, en l'absence de nouveaux faits similaires survenus à une date rapprochée de la démission, constituer un fait nouveau ou répétitif de nature à empêcher la forclusion de l'article L.124-10 (6) du code du travail.

Il en suit qu'B était forclosé à invoquer à l'appui de la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail pour fautes graves dans le chef de l'employeur le non paiement de ses salaires de juin à novembre 2011 tel que retenu par le jugement du 23 janvier 2012.

Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner si, après le jugement du 23 janvier 2012, il y avait eu un arrangement des parties quant à un paiement échelonné de la dette, ni d'examiner si le non paiement des salaires avait été volontaire comme soutenu par B ou causé par des difficultés financières passagères comme affirmé par la société A ou encore de savoir pour quelles raisons, B n'avait pas tout de suite intenté une action basée sur le non paiement des salaires.

Il en suit que c'est à tort que les premiers juges ont retenu qu'étant donné que les salaires n'étaient toujours pas réglés au moment de la résiliation par la salariée, le délai d'un mois endéans lequel la faute grave doit être invoquée, prévu par l'article L.124-10 (6) du code du travail, avait été respecté et qu'ils en ont conclu que la résiliation du contrat de travail était justifiée sur base du seul non paiement des salaires.

A l'appui de sa demande en résiliation du contrat de travail pour fautes graves dans le chef de l'employeur, B invoque encore l'attitude et les gestes fautifs graves de l'employeur le 4 décembre 2012 tels que plus amplement décrits dans sa lettre du même jour, à savoir :

- une attitude d'indifférence résultant d'une proposition de rester ou de partir et l'absence d'accueil,
- l'invocation mensongère d'un accord entre avocats,
- l'ordre de se cantonner aux shampoings sans se montrer,
- le fait de tourner en dérision la prétention de la salariée d'obtenir paiement de son salaire,
- l'ordre de descendre à la cave pour plier des serviettes,
- l'absence d'intervention lors d'une agression verbale par une autre salariée.

La société A conteste ces faits au motif qu'ils restent à l'état de pure allégation.

Elle fait valoir que le 4 décembre 2012, B s'est présentée sur son lieu de travail à 9.42 heures du matin, alors qu'elle aurait dû prendre ses fonctions comme d'habitude à 9.30 heures. Outre ce retard, B aurait été accompagnée d'une tierce personne qui, selon ses dires, était censée l'accompagner à titre de témoin. Elle se serait présentée sur son lieu de travail sans outils de travail, c'est-à-dire sans ciseaux et autre matériel de coiffure, de sorte qu'il avait été impossible de l'affecter à la prise en charge des clients du salon. Dans la mesure où elle n'aurait pu coiffer les clients, faute de matériel, on lui aurait demandé de procéder au rangement des serviettes, tâche à laquelle B participait elle-même régulièrement avant son départ en congé de maternité. Or, le 4 décembre 2012, B aurait refusé cette tâche en argumentant que le rangement des serviettes ne lui incombait pas.

Selon l'appelante, B aurait aussi eu un comportement très désagréable à l'égard de sa collègue de travail, C, à laquelle elle aurait demandé à haute voix dans le salon, si elle percevait son salaire. La situation aurait été d'autant plus inacceptable qu'B n'aurait pas hésité à hurler au milieu du salon de coiffure alors que des clients étaient présents. Elle aurait enfin quitté de sa propre initiative son lieu de travail à 10.05 heures, ce sans demander la permission à l'employeur.

A l'appui de sa version des faits, la société A verse une attestation testimoniale de C. Elle formule en ordre subsidiaire une offre de preuve par l'audition du même témoin.

B soulève l'irrecevabilité de l'offre de preuve pour être non pertinente et non concluante au motif que les faits du 4 décembre 2013 se sont déroulés devant la salariée de l'employeur qui prit partie pour lui.

Il appartient à B de rapporter la preuve du comportement désinvolte et provocateur qu'elle allègue dans le chef de l'employeur.

Or, force est de constater qu'B ne rapporte pas la preuve de sa version du déroulement des faits du 4 décembre 2012 et que celle-ci est d'ores et déjà

contredite par l'attestation testimoniale de C. Contrairement aux conclusions d'B, le seul fait que le témoin soit aux services de la société A n'est pas de nature à mettre en doute la crédibilité de ce témoin.

Il en découle qu'B n'a pas établi les fautes graves invoquées dans le chef de son employeur à l'appui de sa demande en résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Il en découle que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail par B est abusive, dès lors qu'elle aurait dû observer un délai de préavis. Sa demande en indemnisation pour préjudice matériel et moral n'est dès lors pas fondée.

Le caractère abusif de la résiliation du contrat de travail étant d'ores et déjà établi, la demande subsidiaire de la société A en résiliation du contrat de travail pour fautes graves dans le chef de la salariée devient sans objet.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

- **quant à la demande du chef d'indemnité pour congés non pris.**

Dans son acte d'appel, la société A demande acte qu'elle conteste le montant retenu par les premiers juges à titre de congé non pris.

A défaut par la société A d'avoir précisé sa contestation sur ce point, le jugement est à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'il a déclaré cette demande fondée pour le montant 1.046,89 euros pour la période de janvier à mai 201

- **quant à la demande reconventionnelle :**

L'appelante critique encore le jugement entrepris pour ne pas avoir fait droit à sa demande en condamnation d'un mois de préavis non respecté.

Il résulte des développements qui précèdent que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail pour fautes graves dans le chef de l'employeur n'est pas justifiée.

En vertu de l'article L.124-6 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, le salarié qui a démissionné avec effet immédiat, sans qu'il y ait une faute grave qui l'autorisait à démissionner sans préavis, est tenu de payer à son employeur une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant de 2.110,57 euros réclamé par la société A à titre d'indemnité compensatoire de préavis non respecté n'étant pas contesté, il y a lieu de l'allouer.

Il y a partant lieu de réformer sur ce point le jugement entrepris.

Au vue de l'issue du litige, la demande d'B en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

A défaut par la société A de justifier l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas non plus fondée.

### **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,

reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

#### **réformant :**

dit la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour fautes graves dans le chef de l'employeur abusive ;

partant dit non fondée la demande en dommages et intérêts d'B du chef de préjudice matériel et moral ;

dit non fondée la demande d'B sur base de l'article 240 du NCPC ;

dit fondée la demande reconventionnelle ;

partant condamne B à payer à la société à responsabilité limitée A s.à r.l. le montant de 2.110,57 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne B à tous les frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel à Maître Anne-Marie KA qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.