

Arrêt N° 64/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois mai deux mille dix-neuf.

Numéro 43478 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luc KONSBRUCK, en remplacement de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg, du 1^{er} avril 2016,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

Dr. B, demeurant professionnellement à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit KONSBRUCK,

appelant par incident,

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 janvier 2019.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch sur Alzette le 26 août 2015, A a fait convoquer son ancien employeur, le Docteur B, à comparaître devant ce tribunal aux fins de l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis (2 mois) : 3.842,06 €
- Préjudice matériel : 6.000,00 €
- Préjudice moral : 2.000,00 €

soit en tout la somme de 11.842,06 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A l'appui de sa demande, A exposa que suivant contrat de travail du 3 mars 2014, elle avait été engagée par le Docteur B en tant qu'assistante dentaire, secrétaire et femme de ménage et que par courrier recommandé du 6 février 2015, son employeur avait procédé à son licenciement avec effet immédiat en raison d'un prétendu abandon de poste.

Elle a contesté ce licenciement par lettre recommandée du 10 février 2015 alors qu'elle le considérait comme étant abusif, principalement pour avoir été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du code du travail et subsidiairement, alors que les motifs invoqués par son ancien employeur n'étaient pas susceptibles de justifier le licenciement intervenu.

Elle fit valoir qu'en date du 6 février 2015, suite à une situation conflictuelle avec son employeur, elle lui fit savoir qu'elle ne se sentait pas bien et qu'elle devait se rendre chez son médecin traitant. Elle l'aurait ensuite contacté vers 11.00 heures sur son téléphone portable pour lui confirmer son état de santé déficient et elle aurait informé la secrétaire, C, à 13.38 heures de son incapacité de travail jusqu'au 21 février 2015, attestée suivant certificat médical envoyé à l'employeur le même jour.

A l'appui de son argumentation, A versait sa facture de téléphone, un certificat médical ainsi que la preuve de l'envoi postal du prédit certificat médical.

Comme l'employeur a malgré tout procédé à 14.10 heures au dépôt de sa lettre de licenciement, A estimait que le licenciement était à déclarer abusif ab initio.

Elle affirmait de même que son employeur avait toujours exigé d'elle qu'elle parle en français avec les patients, ce qu'elle prétendit avoir fait.

Le 6 février 2015, le Docteur B se serait énervé à son égard après qu'elle ait demandé en portugais à une patiente d'ouvrir la bouche ; il lui aurait encore reproché de manière virulente d'être responsable de l'omission d'un acte médical et lui aurait même demandé « de prendre la porte ».

Suite à ces incidents, elle se serait sentie mal et aurait informé son employeur qu'elle devait aller en consultation. Son départ de son poste n'aurait donc été que la conséquence des multiples agressions verbales dont elle prétend avoir été la victime. Elle contesta avoir crié dans le couloir au moment de partir.

Son comportement n'étant pas constitutif d'un abandon de poste et n'étant de toute façon pas suffisamment grave pour justifier son licenciement, la requérante demandait à voir déclarer son licenciement abusif.

Le Docteur B s'opposait à la demande et concluait reconventionnellement à la condamnation de A à lui payer la somme de 1.921,03 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis non respecté et à lui payer une indemnité de procédure de 500 €.

Il contesta avoir licencié sa salariée et fit valoir que celle-ci aurait démissionné avec effet immédiat après un rappel à l'ordre de sa part de ne pas parler le portugais avec les patients du cabinet. Suite à ce rappel à l'ordre, A aurait quitté son lieu de travail en indiquant qu'elle démissionnait, en laissant les clefs du cabinet sur le bureau du médecin, en emportant toutes ses affaires personnelles, en continuant à hurler et en claquant la porte.

L'employeur contesta que sa salariée ait indiqué se sentir mal et devoir consulter un médecin et il contesta que lors d'un appel téléphonique au courant de la journée, elle lui ait déclaré qu'elle se trouverait en incapacité de travail pour cause de maladie.

Il précisa que le certificat médical afférent ne lui a été remis que postérieurement à l'envoi de la lettre de congédiement (qui ne serait pas à considérer comme un licenciement alors que ce courrier n'aurait que constaté la démission de la salariée).

A l'appui de sa version des faits, il versa deux attestations testimoniales et formula à titre subsidiaire, une offre de preuve par audition de témoins.

Par jugement, rendu contradictoirement en date du 15 février 2016, le tribunal du travail a :

- reçu la requête en la forme ;
- donné acte au Docteur B de sa demande reconventionnelle ;
- dit qu'il n'y a pas eu démission dans le chef de A en date du 6 février 2015 ;
- partant, déclaré la demande du Docteur B relative à l'indemnité compensatoire de préavis non fondée ;
- en a débouté ;
- dit que la lettre du 6 février 2015 constitue une lettre de licenciement ;
- déclaré ce licenciement justifié ;
- partant, déclaré les demandes de A relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;
- en a débouté ;
- déclaré la demande du Docteur B sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée ;
- partant, condamné A à payer au Docteur B une indemnité de procédure de 500 € ;
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a d'abord retenu que la preuve claire et univoque de la démission effective de la salariée n'avait pas été rapportée par le Dr. B et que le contrat de travail avait donc été résilié à l'initiative de l'employeur par la notification de la lettre du 6 février 2015.

Il a encore constaté que le licenciement avait été notifié le 6 février 2015 à 14.10 heures, de sorte qu'il appartenait à la salariée de prouver que l'employeur avait été informé de son incapacité de travail avant cette notification.

Une telle preuve n'ayant pas été rapportée, les juges de première instance ont conclu que la requérante n'avait pas établi qu'elle pouvait invoquer les dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du code du travail.

Analysant ensuite les motifs du licenciement, dont la précision ne fut plus contestée en cours d'instance par A, le tribunal a constaté que la requérante ne contestait pas avoir quitté son poste prématurément en date du 6 février 2015 après avoir été interpellée par son employeur au sujet du non-respect du règlement intérieur du cabinet médical ; que la réalité de l'abandon de poste était établie ; que la salariée n'avait pas contestée que suite à cet abandon, son employeur avait été contraint de décommander des rendez-vous et le tribunal a retenu que ce comportement de la salariée constituait une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Par exploit d'huissier de justice du 1^{er} avril 2016, A a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié en date du 1^{er} mars 2016.

Elle demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de :

- déclarer l'appel recevable en la forme,
- le voir dire fondé,
- déclarer le licenciement intervenu en date du 6 février 2015 abusif, pour avoir été notifié pendant la maladie de la salariée, sinon pour imprécision des motifs, sinon pour défaut de motifs réels et sérieux,
- partant condamner la partie adverse à lui payer la somme de 11.842,06 €, ou toute autre somme même supérieure, à dire d'experts, sinon à arbitrer ex aequo et bono par la Cour, avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- réformer le jugement de première instance en ce qu'il l'a condamnée à payer à la partie adverse la somme de 500 € à titre d'indemnité de procédure,
- la décharger de la condamnation,
- condamner la partie intimée à tous les frais et dépens des deux instances,
- condamner la partie intimée encore à payer une indemnité de procédure, évaluée à 2.000 € au vœu de l'article 240 du NCPC.

Les moyens de la partie appelante

A l'appui de son appel, A expose que le tribunal l'aurait à tort exclue de « *la protection visée à l'article L.121-6 du code du travail* » ; que ce serait à tort qu'il a déclaré justifié le licenciement ; que ce serait à tort qu'il a déclaré suffisamment précis les motifs gisant à la base du licenciement et que ce serait encore à tort qu'il a reconnu un caractère réel et sérieux aux motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Elle fait valoir que la connaissance par l'employeur de son incapacité de travail découlerait d'un faisceau d'indices, à savoir :

- elle n'aurait pas quitté son poste de travail sur un coup de tête, mais après une altercation violente et humiliante avec son employeur suite à laquelle elle se serait sentie mal ;
- elle aurait immédiatement consulté son médecin ;
- après cette consultation médicale, elle aurait téléphoné à C, la secrétaire du Dr. B et à ce dernier, pour les informer de son incapacité de travail et du fait que le certificat médical serait remis à la poste au courant de l'après-midi.

Au vu de ces éléments, elle estime qu'elle était protégée contre le licenciement.

A titre subsidiaire, elle offre de rapporter la preuve de ces faits par l'audition de témoins.

Au cas où la Cour déciderait de ne pas appliquer l'article L.121-6 du code du travail, l'appelante fait valoir que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement n'ont pas été indiqués avec la précision requise par la loi.

A titre encore plus subsidiaire, l'appelante soutient que les motifs invoqués par l'employeur ne sont ni réels, ni sérieux.

A ce sujet, elle déclare qu'elle n'a pas abandonné son poste, mais l'a quitté pour se rendre auprès de son médecin et que par ailleurs, les consultations qui suivaient son départ n'ont, contrairement aux affirmations adverses, pas dû être annulées.

A titre encore plus subsidiaire, l'appelante donne à considérer que la faute invoquée par son employeur n'a pas été suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Dans ses conclusions du 23 janvier 2017, A conteste que son employeur ait prononcé une interdiction de l'usage de la langue portugaise au cabinet et elle soutient que la langue portugaise était, au contraire, la langue qui y était le plus couramment parlée. En outre, elle a toujours, après avoir parlé en portugais à un patient, traduit ses propos. A l'appui de sa version des faits, elle verse une attestation testimoniale de T1 qui confirme ses dires et qui atteste par ailleurs que le Dr. B s'exprimait régulièrement de manière méprisante, agressive et injurieuse à l'égard de ses assistantes. L'appelante déclare que les dires de ce témoin sont confirmés par une ancienne patiente du Dr B, la dame D.

L'appelante expose, pour la première fois au cours de la procédure, que lors des faits, le règlement intérieur reprenant les règles essentielles au bon exercice des soins dentaires n'existait pas encore. A ce sujet, elle souligne que la lettre de licenciement ne mentionne pas le règlement d'ordre. L'appelante conteste également avoir fait l'objet d'un avertissement ou d'un rappel quelconque pour violation d'une règle relative à l'emploi des langues.

Elle explique qu'elle n'a pas quitté son poste après que son employeur lui ait intimé « ferme-là », mais uniquement après le départ de la patiente et après avoir fait la remarque au dentiste qu'il avait omis de poser un acte médical. Les parties ont alors eu une vive discussion lors de laquelle le médecin a reproché à son assistante d'être à l'origine de cet oubli et lui a dit que si elle n'était pas contente, elle pouvait partir.

A conteste avoir démissionné tout comme elle conteste avoir crié au moment de quitter le cabinet médical.

L'appelante conclut au rejet de l'attestation testimoniale, qualifiée par elle d'attestation de complaisance, de l'épouse du Dr. B au motif qu'elle n'était pas

présente au cabinet lors des faits et parce que ses propos sont contredits par la déclaration du témoin C.

Les développements de la partie intimée

L'intimé B forme appel incident et demande à la Cour, par réformation du jugement, de constater que A a démissionné avec effet immédiat en date du 6 février 2015, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande tendant à la condamnation de la salariée à lui payer une indemnité compensatoire de préavis d'un mois, soit la somme de 1.921,03 €.

Il réitère sa version des faits, conteste avoir crié après son assistante lors des soins prodigués à une patiente et il rappelle que son assistante a quitté son poste après avoir été rappelée calmement à l'ordre de parler le français. L'intimé conteste également que la salariée ait, à un quelconque moment, avant de partir, déclaré qu'elle se sentait mal et qu'elle allait consulter un médecin. Selon l'intimé, A n'a par ailleurs jamais informé C ni de son incapacité de travail, ni de l'envoi du certificat médical. Finalement, le Dr. B conteste avoir personnellement eu en ligne l'appelante lors de l'appel du 6 février 2015 à 13.38 heures.

Il verse une attestation testimoniale de C qui établit que selon le règlement intérieur, affiché au placard du personnel dès l'embauche de l'appelante, il appartenait au personnel de parler français en présence du Dr. B. Ce dernier précise encore que la patiente E, en présence de laquelle les faits ont eu lieu, a suivi sa scolarité au Luxembourg et comprend et maîtrise le français, de sorte que son assistante n'avait aucune raison de lui parler en portugais.

Le Dr. B renvoie à l'attestation précitée de laquelle il ressort, au sujet de A, qu'« *il n'y avait pas une semaine sans que le Dr B ne lui demande de parler français en sa présence et de se concentrer sur le travail. Mais elle ne lâchait pas les patients et n'écoutait pas le Docteur.* »

Il reconnaît que l'appelante lui a téléphoné à 11.13 heures, mais uniquement pour confirmer sa démission. Suite à ce départ inopiné et injustifié, il a été contraint de réorganiser son agenda et a dû annuler un grand nombre de rendez-vous.

Pour établir la démission de la salariée, l'employeur rappelle que celle-ci a quitté son poste sans raison et sans autorisation de sa part ; qu'elle lui a déclaré devant une patiente, qu'elle démissionnait ; qu'elle a jeté les clefs donnant accès au cabinet médical sur le bureau et est sortie de la salle de soins ; qu'elle s'est rendue au vestiaire et a pris toutes ses affaires personnelles et qu'elle est partie en claquant fortement la porte d'entrée du cabinet.

A 11.13 heures, elle lui a téléphoné et lui a clairement signifié qu'elle démissionnait et ne voulait plus lui parler, ni parler à son épouse.

Pour établir la démission de A, l'intimé versé deux attestations testimoniales (pièces n° 2 et 3).

A titre subsidiaire, et au cas où la Cour déciderait qu'il n'y a pas eu démission, l'intimé soutient que le licenciement avec effet immédiat était valable et justifié, ne serait-ce qu'en raison du seul abandon de poste.

Il rappelle que les allégations de l'appelante au sujet de leur altercation ayant entraîné un malaise de la salariée et de l'incapacité médicale qui s'en est suivie, ne sont appuyées par aucun élément probant. Le Dr. B fait valoir qu'il ressort des pièces qu'il a versées en cause, qu'il n'avait pas, avant l'envoi du courrier du 6 février 2015, été informé de l'état d'incapacité de travail de sa salariée.

Il insiste qu'au vu de la liste des appels téléphoniques versée par la salariée, celle-ci a d'abord appelé son syndicat l'OGBL (à deux reprises), puis seulement son médecin traitant le Dr. F.

Il souligne qu'en première instance la salariée avait renoncé à son moyen basé sur l'imprécision des motifs, de sorte que ce moyen doit être déclaré irrecevable en instance d'appel.

Le Dr. B conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu que les motifs à l'appui du licenciement sont réels et sérieux, qu'ils justifiaient un licenciement avec effet immédiat et que l'abandon injustifié et non autorisé de son poste en plein milieu de soins dentaires prodigués à une patiente constituait une insubordination caractérisée suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

A titre encore plus subsidiaire, le Dr. B conteste les montants réclamés par l'appelante. Il fait valoir que A n'a pas fait des démarches pour s'inscrire à l'ADEM et qu'au cours d'une période de quatre mois elle n'a contacté que sept employeurs potentiels. Ayant été déclarée apte à travailler à partir du 1^{er} avril 2015, elle n'a posé que deux nouvelles candidatures. Au vu de ces faits, documentant selon lui un manque de diligence dans le chef de son ancienne salariée pour trouver un nouvel emploi, le Dr. B conclut que les revendications à titre du dommage matériel ne sont pas fondées.

L'intimé conteste encore l'existence d'un quelconque dommage moral, alors que la rupture des relations de travail est imputable à la salariée.

Le Dr. B réclame une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel.

Appréciation

Le 2 octobre 2017, A a déposé une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction à l'encontre de B, de C et de G du chef de faux témoignage dans le chef de C et de G (en relation avec leurs attestations testimoniales déposées dans le cadre du présent litige) ainsi que de subornation de témoin dans le chef de B.

Par ordonnance du 19 décembre 2018, la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de Luxembourg a fait droit aux conclusions du Ministère public tendant à un non lieu à poursuite alors que l'instruction menée en cause n'avait pas dégagé de charges suffisantes permettant de croire que B, C et G avaient commis les infractions leur reprochées.

Au vu de ce non-lieu, il est dorénavant établi que ces trois attestations ne constituent pas des faux.

L'appelante a conclu au rejet de l'attestation testimoniale de G, épouse de B au motif qu'elle n'a pas été présente au cabinet lors des faits et parce que ses propos sont contredits par la déclaration du témoin C.

Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande de rejet. En effet, en application de l'article 405 du NCPC, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Par ailleurs il ressort de l'attestation que G déclare ne pas avoir été présente au cabinet lors de l'incident du 6 février 2015. Elle dépose qu'elle était au téléphone avec la secrétaire, C ; qu'elle a entendu des cris lors de cet entretien téléphonique et que la secrétaire l'a informée qu'il s'agissait de A.

Un éventuel défaut de pertinence du contenu de l'attestation, comme semble le suggérer l'appelante principale, tout comme une éventuelle contradiction avec l'attestation testimoniale de C, ne peuvent toutefois justifier le rejet de l'attestation de G.

La demande de A, qui n'est pas fondée, requiert un rejet.

Dans un but de logique juridique, il convient d'abord d'examiner l'appel incident et notamment d'analyser s'il y a eu démission par la salariée ou licenciement par l'employeur.

L'appelant sur incident, B, conclut à la condamnation de son ancienne salariée à lui payer, du fait de sa démission avec effet immédiat en date du 6 février 2015, une indemnité compensatoire de préavis de 1.921,03 €.

Il appartient au Dr. B de rapporter la preuve de la démission de A.

C'est à bon droit que le tribunal a retenu que la preuve claire et univoque de la démission effective de la salariée n'avait pas été rapportée par le Dr. B.

La démission ne se présume pas, il faut que le salarié exprime l'intention claire et nette de vouloir mettre un terme à la relation de travail. Il faut en conséquence examiner les circonstances dans lesquelles la prétendue démission a été exprimée.

Or, A s'est trouvée, lors de son départ de son lieu de travail en date du 6 février 2015, dans un état d'émotion voire d'excitation et était manifestement exacerbée et de mauvaise humeur.

Les attestations testimoniales versées par l'appelant sur incident (pièces n° 2 & 3) n'emportent pas la conviction de la Cour au sujet d'une démission par la salariée. En effet, même en admettant comme établi la version des faits de l'employeur (i.e. que la salariée a crié, pris ses affaires personnelles, jeté les clefs du cabinet sur le bureau du médecin et quitté le cabinet en claquant la porte), elle ne suffit pas pour rapporter la preuve que les agissements de A reflétaient l'expression d'une volonté réfléchie et non équivoque de sa part de mettre fin au contrat.

Les circonstances de fait, telles que d'ores et déjà établies, sont incompatibles avec la manifestation d'une volonté formelle, univoque et lucide de mettre un terme au contrat de travail. Il y a lieu de relever que l'envoi postal du certificat médical au courant de l'après-midi est en contradiction avec une volonté de démissionner.

Le jugement entrepris est donc à confirmer pour avoir retenu qu'il n'y a pas eu démission de la part de la salariée, mais licenciement avec effet immédiat par l'employeur.

L'appelante soutient, comme en première instance, que la lettre de licenciement a été notifiée malgré l'information préalable de l'employeur au sujet de sa maladie, de sorte que le licenciement a été prononcé en violation de l'article L.121-6 du code du travail.

Concernant l'application de l'article L.121-6 du code du travail, les parties s'accordent sur le fait que le licenciement a été notifiée le 6 février 2015 à 14.10 heures.

Il ne ressort pas à suffisance de droit du faisceau d'indices invoqué par la salariée, qu'elle a informé son employeur de sa maladie et de l'envoi du certificat de maladie. Au contraire, les déclarations de la salariée sont clairement contredites par les attestations testimoniales de C et de G. Ainsi C déclare « *A aucun moment elle [A] m'a dit qu'elle était malade. Elle a ensuite jamais Rappelé le cabinet pour donner une explication à sa démission* ». Le témoin précise qu'elle n'avait en outre pas parlé avec A au téléphone le 6 février 2015 à 13.38 heures alors que T1 avait répondu à cet appel.

Il ressort de l'attestation de G et de la pièce n° 8 qu'elle avait en vain essayé de contacter téléphoniquement A, laquelle lui a répondu par SMS. Le témoin G déclare que A n'a, à aucun moment, dit qu'elle était malade.

L'offre de preuve formulée, à titre subsidiaire et de manière incomplète dans le dispositif de ses conclusions du 23 janvier 2017, par l'appelante n'est pas pertinente alors que sa version des faits est d'ores et déjà contredite par les déclarations des personnes susceptibles d'être entendues comme témoins et notamment C qui conteste formellement avoir parlé avec A au téléphone le 6 février 2015.

Comme la salariée reste actuellement toujours en défaut d'établir qu'avant la notification du licenciement elle avait informé son employeur de son incapacité de travail pour cause de maladie, elle n'a pas établi avoir respecté les conditions de l'article L.121-6 du code du travail.

Les juges de première instance ont, à juste titre, et pour des motifs qu'il est oisif de paraphraser, retenu que A ne peut donc pas invoquer les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail.

Dans l'acte d'appel A qualifie le licenciement d'abusif également pour défaut de précision des motifs sinon pour absence de motifs réels et sérieux.

La partie intimée conclut à l'irrecevabilité du moyen basé sur l'imprécision des motifs alors que A y avait renoncé en première instance.

Il ressort du jugement du 15 février 2016, qu'à l'audience du 11 janvier 2016, la requérante n'avait plus contestée la précision des motifs du licenciement.

A défaut pour l'appelante de s'inscrire en faux contre ce jugement, la Cour ne saurait admettre que A, après avoir reconnu la précision suffisante des motifs invoqués à la base du licenciement, se contredit elle-même et reproduit ce moyen en instance d'appel.

Il ressort de la lettre de licenciement que l'employeur reproche à son assistante d'avoir commis le 6 février 2015 vers 10.40 heures un abandon de poste qui l'aurait contraint à annuler les rendez-vous suivants.

Tel que l'a correctement retenu le tribunal, A a reconnu avoir quitté son poste de travail ; la seule divergence entre parties consiste dans le fait que la salariée affirme avoir quitté son poste après la fin des soins donnés à la patiente E, tandis que son employeur affirme que son assistante a quitté son poste de travail pendant les soins donnés à cette patiente.

Cette divergence n'est cependant pas pertinente au vu de l'abandon de poste qui est manifeste. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que A avait informé son employeur qu'elle ne se sentait pas bien et qu'elle avait l'intention d'aller consulter un médecin.

L'employeur a expliqué que cet abandon de poste l'a forcé à annuler les rendez-vous subséquents étant donné que son assistante était partie.

Ce fait n'a jamais été contesté par la salariée en première instance.

Actuellement, elle conteste la nécessité de la modification de l'agenda et notamment le fait que des rendez-vous de patients aient dû être décommandés suite à son départ.

Elle verse une attestation testimoniale de T1 qui, à l'époque des faits, travaillait au cabinet du Dr. B. T1 déclare s'être présentée au cabinet à 12.30 heures, alors qu'elle devait assister le Dr. H. Elle est donc venue après l'incident et le départ de A. Elle affirme qu'à 14.00 heures le Dr. B avait soigné tous ses patients du vendredi, sauf le dernier. T1 déclare encore que le Dr. B n'aurait jamais travaillé les samedis, mais elle se contredit en affirmant à la page suivante qu'il aurait de manière agressive, menaçante et intimidante reproché (à une date non indiquée) à son assistante A « *Si tu veux pas travailler ce samedi t'as qu'à donner ta démission* ».

Au vu du caractère contradictoire, imprécis et confus de cette attestation, elle n'emporte pas la conviction de la Cour.

L'abandon de poste de A a nécessairement obligé l'employeur de procéder rapidement à une réorganisation du travail et d'annuler les rendez-vous subséquents. Les motifs invoqués dans la lettre de licenciement sont réels et sérieux.

L'abandon injustifié de poste est d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat alors que ce comportement constituait non

seulement une insubordination caractéristique mais entraînait nécessairement une perte de confiance définitive de l'employeur dans les qualités professionnelles de la salariée.

Les développements des parties au sujet de l'interdiction prévue au règlement interne au sujet de l'emploi de la langue portugaise ne sont pas pertinents étant donné que l'interpellation de la salariée par l'employeur au sujet de cette interdiction ne justifiait en aucun cas la réaction exagérée de A.

La Cour constate encore que l'appelante n'a contestée l'interdiction de la langue portugaise pour la première fois que dans des conclusions du 23 janvier 2017.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que le licenciement était justifié et que partant les demandes indemnitaires de la salariée étaient à rejeter.

L'appelante demande à être déchargée de la condamnation prononcée par le tribunal sur base de l'article 240 du NCPC. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 €.

Au vu du sort réservé à son appel et de la confirmation subséquente du jugement ses demandes sur base de l'article 240 du NCPC sont à rejeter.

En l'absence de toute preuve que les premiers juges ont à tort condamné A au paiement d'une indemnité de procédure, le jugement entrepris est à confirmer à cet égard. Par ailleurs, la partie qui doit supporter l'entièreté des frais et dépens, n'a pas droit à une indemnité de procédure (cf. Cass.Lux.1er déc. 2011, n° 66/11 ; CA Lux, 1e chambre, 24 oct. 2007 rôle 31065).

B réclame une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel.

Comme il reste en défaut d'établir l'iniquité de laisser à sa charge l'intégralité des frais irrépétibles qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits dans le cadre de la présente instance, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas 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 les appels, principal et incident, en la forme,

les dit non fondés,

confirme le jugement déféré,

déboute les parties de leurs demandes respectives sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais de l'instance d'appel.

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.