

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 101/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept juin deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2023-00312 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
PERSONNE2.) HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant fait le commerce sous le dénomination commerciale SOCIETE1.), situé à L-ADRESSE2.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 8 mars 2023,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Jean TONNAR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE2.), demeurant à F-ADRESSE3.),

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelante par incident,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 février 2024.

PERSONNE2.) a été engagée par PERSONNE1.) en qualité de chef de réception de l'SOCIETE1.) à ADRESSE2.), exploité par ce dernier, en date du 15 décembre 1996 et a démissionné avec effet immédiat le 4 mai 2018.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 9 avril 2019, elle a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail, pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

1) indemnité pour dommage matériel :	19.980,12 euros
2) indemnité pour dommage moral :	6.660,04 euros
3) indemnité compensatoire de préavis :	19.980,12 euros
4) indemnité de départ :	9.990,06 euros,

soit le montant de 56.610,34 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle a, en outre, sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros et la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries de première instance, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation de son préjudice matériel à la somme de 2.968,01 euros, qu'elle augmentait sa demande en réparation de son préjudice moral à la somme de 16.488,95 euros, qu'elle réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 19.786,74 euros et qu'elle augmentait sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 19.786,74 euros.

A l'appui de ses demandes, la requérante a exposé que sa démission était justifiée, eu égard à plusieurs fautes graves commises par l'employeur.

Elle a soutenu que PERSONNE1.) avait procédé à une modification substantielle de son contrat de travail sans respecter la procédure prévue par l'article L.121-7 du Code du travail, qu'il l'avait harcelée moralement et qu'il ne lui avait remis ni ses fiches de salaire de l'année 2017 et du mois d'avril 2018, ni ses décomptes de congé pour les années 2017 et 2018.

Contestant le caractère justifié de la démission avec effet immédiat, PERSONNE1.) s'est opposé aux demandes d'PERSONNE2.) et a réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros.

Par jugement du 7 février 2023, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- déclaré les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme,
- déclaré la démission d'PERSONNE2.) fondée et justifiée,
- déclaré fondée sa demande en réparation du préjudice matériel subi pour le montant de 2.523,72 euros,
- déclaré fondée sa demande en réparation du préjudice moral subi pour le montant de 12.500 euros,
- déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 16.824,88 euros,
- déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 16.824,88 euros,
- condamné PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) le montant de 48.673,48 euros, avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2019, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde,
- déclaré non fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,
- condamné PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) le montant de 1.250 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a noté que le dernier fait invoqué par la requérante à l'appui de sa démission avec effet immédiat, à savoir la non-remise de la fiche de salaire du mois d'avril 2018, s'était produit dans le mois ayant précédé la démission, de sorte que d'autres faits, plus anciens, pouvaient être invoqués à l'appui de ce fait.

Le tribunal a néanmoins considéré que l'agression physique et le harcèlement moral dont la requérante affirmait avoir été victime en 2016, étaient trop anciens pour pouvoir être invoqués comme motifs de démission.

Il a retenu que les faits remontant à l'année 2017 n'étaient, en revanche, pas trop anciens pour être pris en considération.

Le tribunal a ensuite dit qu'il était établi que PERSONNE1.) avait substantiellement modifié le contrat de travail de la requérante sans respecter les formalités prescrites par l'article L.121-7 du Code du travail, en lui demandant de ne plus prêter d'heures supplémentaires à partir du mois d'avril 2018, par courrier du 28 février 2018, alors que le contrat de travail avait prévu une durée hebdomadaire de travail de 46,50 heures de travail et que, dès lors, la prestation d'heures supplémentaires constituait un élément dudit contrat.

Le tribunal a, en outre, constaté qu'il résultait du dossier que l'employeur n'adressait plus la parole à la requérante, qu'il l'avait dénigrée vis-à-vis de tiers et qu'il ne lui avait pas remis ses fiches de salaire pour les mois de février à novembre 2017 et le mois d'avril 2018.

Considérant que ces faits constituaient des fautes graves rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, la juridiction du premier degré a déclaré la démission de la requérante du 4 mai 2018 fondée et justifiée.

Quant aux montants réclamés, le tribunal a dit que l'indemnité compensatoire de préavis ne se confondait pas avec la réparation visée à l'article L.124-10 du Code du travail, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages et intérêts devant éventuellement revenir à la requérante.

Retenant que la requérante, qui avait retrouvé un nouvel emploi vingt-sept jours après sa démission, avait fait suffisamment d'efforts pour minimiser son préjudice, la juridiction de première instance a déclaré fondée sa demande en réparation de son préjudice matériel à concurrence du montant de $[2.804,13 \times 27 : 30 =] 2.523,72$ euros.

Le préjudice moral subi par la requérante du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée a été évalué au montant de 12.500 euros par la juridiction du premier degré.

Eu égard à l'ancienneté de la requérante, qui avait été au service de PERSONNE1.) depuis l'année 1996, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a été déclarée fondée pour le montant de [6 x 2.804,13 =] 16.824,78 euros et sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de [6 x 2.804,13 =] 16.824,88 euros.

La demande reconventionnelle de PERSONNE1.), tendant à voir condamner PERSONNE2.) à lui payer le montant de 8.148,63 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis a été rejetée, eu égard au caractère justifié de la démission.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 11 février 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 8 mars 2023.

L'appelant demande à la Cour de déclarer la démission d'PERSONNE2.) non justifiée et de débouter cette dernière de ses demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral, de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ainsi que de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, par réformation du jugement entrepris.

Il demande à voir condamner PERSONNE2.) à lui payer le montant de 8.148,63 euros, correspondant à trois mois de salaire, à titre d'indemnisation pour préavis non respecté par la salariée.

Il réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation d'PERSONNE2.) aux frais et dépens des deux instances.

L'appelant fait grief à la juridiction du premier degré d'avoir considéré que le fait de ne pas encore avoir remis la fiche de salaire du mois d'avril 2018 à la salariée en date du 4 mai 2018 constituait une faute.

Il fait valoir qu'en l'absence de faute commise par lui dans le mois ayant précédé la démission d'PERSONNE2.), cette dernière est forclosée à invoquer des faits plus anciens pour justifier cette démission.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) soutient que la suppression d'heures supplémentaires ne constituait pas une modification substantielle du contrat de travail en défaveur de la salariée et ne pouvait, en aucun cas, être considérée comme fautive.

En tout état de cause, PERSONNE2.) aurait accepté la suppression des heures supplémentaires en se présentant à son travail le 4 avril 2018, date d'effectivité de la mesure.

PERSONNE1.) conteste, par ailleurs, avoir soumis PERSONNE2.) à un harcèlement moral.

Il s'oppose également au reproche tiré de la non-remise des fiches de salaire de l'année 2017 à PERSONNE2.), en soulignant que cette dernière était elle-même en charge de l'établissement des fiches de salaire du personnel jusqu'en décembre 2017.

La véritable raison de la démission avec effet immédiat de la salariée aurait été le fait qu'elle avait trouvé un emploi mieux rémunéré auprès d'un nouvel employeur.

Eu égard au caractère non justifié de sa démission avec effet immédiat, PERSONNE2.) serait à débouter de l'ensemble de ses demandes.

A titre subsidiaire, pour le cas où la Cour confirmerait le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la démission justifiée, il y aurait lieu de débouter PERSONNE2.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, au motif que la perte de salaire subie par la concernée entre le 4 mai et le 1^{er} juin 2018 était couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à six salaires mensuels.

PERSONNE1.) conteste, en tout état de cause, l'existence d'un préjudice moral dans le chef d'PERSONNE2.) et demande, à titre plus subsidiaire, à voir réduire à de plus justes proportions le montant de la condamnation y afférente, intervenue à son encontre en première instance.

PERSONNE2.) conclut à la confirmation du jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré justifiée sa démission avec effet immédiat du 4 mai 2018.

Elle estime néanmoins que c'est à tort que la juridiction de première instance a dit que la modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail était intervenue plus d'un mois avant la démission.

En effet, cette modification ne se serait matérialisée qu'avec le paiement d'un salaire réduit pour le mois d'avril 2018 et la remise de la fiche de salaire relative audit mois, en 2019.

PERSONNE2.) fait encore grief au tribunal du travail d'avoir considéré que les faits remontant à l'année 2016 étaient trop anciens pour être pris en considération à l'appui de faits plus récents.

Elle critique ensuite le jugement entrepris en ce qu'il a calculé les montants devant lui revenir sur base d'un salaire mensuel brut de 2.804,13 euros au lieu de 3.297,79 euros, correspondant à la moyenne des montants bruts perçus entre janvier et mars 2018.

Elle relève, dès lors, appel incident du jugement querellé et sollicite, par réformation, le montant de 2.968,01 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, le montant de 19.786,74 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 19.786,74 euros, à titre d'indemnité de départ.

Elle fait encore valoir que la juridiction du premier degré a sous-évalué son préjudice moral et réclame le montant de 16.488,95 euros, de ce chef.

Elle sollicite, en outre, la condamnation de PERSONNE1.), dont la mauvaise foi serait patente, à lui payer le montant de 5.000 euros, pour procédure abusive et vexatoire.

Elle conclut finalement à la confirmation du jugement entrepris quant à l'indemnité de procédure qui lui a été allouée en première instance et réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

Quant à la démission

Suivant l'article L.124-10 (1) alinéa 1^{er} du Code du travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* »

La démission du salarié pour motif grave n'est soumise à aucune règle de forme et le salarié n'est partant pas obligé de communiquer les motifs de sa démission à l'employeur. Il suffit qu'il les énonce en cas d'action en justice intentée, afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a

été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages-intérêts, respectivement si le salarié était autorisé à démissionner sans préavis. Les motifs à la base de la démission avec effet immédiat doivent avoir existé au moment de la démission et, conformément à l'article L.124-10 (6) du Code du travail, ils ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture de la relation de travail (cf. en ce sens : Cour d'appel, 19 décembre 2002, n° 26876 du rôle ; 10 décembre 2020, CAL-2018-00114).

En présence de faits ou fautes s'étant produits endéans ce mois, le salarié peut invoquer, à l'appui de sa démission, des faits ou fautes qui se sont produits antérieurement.

Il appartient dans cette hypothèse à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (cf. Cass. 8 décembre 2016, arrêt n°94/16, n°3717 du registre).

C'est, dès lors, à juste titre que le tribunal du travail a dit que, dans la mesure où le motif de démission tiré de la non-remise de la fiche de salaire du mois d'avril 2018 avait trait à un fait se situant endéans le délai d'un mois à la date de la démission, la salariée pouvait invoquer des faits plus anciens à l'appui dudit motif.

A l'instar du tribunal, la Cour retient néanmoins que, parmi les faits plus anciens, seuls ceux remontant à l'année 2017 sont à prendre en considération pour apprécier le caractère justifié de la démission, les incidents de l'année 2016 étant trop anciens pour être invoqués à l'appui du motif tiré de la non-remise de la fiche de salaire du mois d'avril 2018, dans la mesure où la salariée n'avait pas jugé ceux-ci suffisamment graves pour justifier une démission, à l'époque.

Aux termes de l'article L.125-7 (1) du Code du travail, l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Dans la mesure où la salariée soutient ne pas avoir obtenu la remise des fiches de salaire des mois de février à novembre 2017 et du mois d'avril 2018, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a rempli son obligation découlant de l'article L.125-7 (1) du Code du travail.

PERSONNE1.) n'établit, ni même n'allègue, avoir remis la fiche de salaire du mois d'avril 2018 à PERSONNE2.) avant le 4 mai 2018, date de la démission.

L'appelant ne prouve pas non plus que l'intimée se soit vu remettre les fiches de salaire de février 2017 à novembre 2017 et ne produit pas d'attestations testimoniales ou d'autres pièces pour étayer ses affirmations suivant lesquelles PERSONNE2.) elle-même aurait été en charge de l'établissement des fiches de salaire et de la remise de celles-ci au personnel jusqu'à la fin de l'année 2017.

Il convient d'ailleurs de noter que ces affirmations sont en contradiction avec un courriel adressé à PERSONNE3.) de l'Inspection du travail et des mines, en date du 17 juillet 2015, dans lequel PERSONNE1.) indique que c'est une fiduciaire qui s'occupe de l'établissement des fiches de salaire.

La réalité du motif de démission tenant à la non-délivrance des fiches de salaire de février à novembre 2017 et du mois d'avril 2018 est donc établie.

PERSONNE2.) reproche ensuite à PERSONNE1.) de l'avoir soumise à un harcèlement moral.

Le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Tel que l'a relevé, à juste titre, le tribunal du travail, l'attestation testimoniale établie par PERSONNE4.) manque de précision en ce qui concerne l'attitude désobligeante que PERSONNE1.) aurait adoptée à l'égard d'PERSONNE2.) en sa présence et se base sur des ouï-dire quant à un incident qui se serait produit au mois de février 2018.

Il résulte néanmoins du dossier que PERSONNE1.) a dénigré PERSONNE2.) à plusieurs reprises dans des courriers adressés à des tiers.

Ainsi, il s'est exprimé comme suit dans un courriel du 2 février 2017, adressé à un client qui se plaignait de ne pas encore avoir eu de confirmation de sa réservation :

« Ich bin fassungslos dass PERSONNE2.) Ihnen noch keine Bestätigung geschickt hat [...]. Es ist nicht ihre Art so bewusst nachlässig zu sein sonst hätte ich sie sicher nicht 20 Jahre behalten. Wenn doch das Problem Ihrerseits ist muss ich die Arbeitszeiten reduzieren und eine 2. verlässliche Kraft einstellen.»

Dans un courriel envoyé le 13 décembre 2017 à une *account manager* de la société SOCIETE2.), PERSONNE1.) a expliqué de ne pas avoir été « *bien du tout* » lors d'une entrevue avec cette dernière le matin, du fait que son employée PERSONNE2.) l' « *énervait tellement* ».

Aux termes d'un courrier adressé le 27 décembre 2017 à l'assistance juridique de l'SOCIETE3.), PERSONNE1.) a indiqué qu' « PERSONNE2.) *fait effet de mauvaise pomme dans l'entreprise* ».

Si, à eux seuls, les trois courriers prémentionnés ne permettent pas de conclure à l'existence d'un harcèlement moral au sens de la définition reprise ci-avant, ils témoignent néanmoins d'une attitude particulièrement irrespectueuse de PERSONNE1.) à l'égard d'PERSONNE2.).

Cette attitude est à considérer comme inacceptable, même à supposer qu'PERSONNE2.) ait ponctuellement commis des erreurs dans l'exécution de son travail ou qu'elle se soit montrée trop revendicatrice aux yeux de PERSONNE1.).

PERSONNE2.) reproche finalement à PERSONNE1.) d'avoir procédé à une modification unilatérale d'un élément essentiel de son contrat de travail, en sa défaveur, sans respecter la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

Le contrat de travail du 8 novembre 1996 prévoyait un horaire de travail de 7.00 à 16.00 heures du lundi au vendredi et de 7.00 à 12.00 heures le samedi, y incluse une demi-heure de repas, soit une durée de travail hebdomadaire dépassant 40 heures.

Si, par courrier recommandé du 25 janvier 2015 (erronément daté au 25 janvier 2005), PERSONNE1.) a proposé à PERSONNE2.) une réduction de son horaire de travail à un horaire « *normal* », il a, dans un document du 9 avril 2015, déclaré que le salaire de cette dernière « *se compose de forme indivisible* » d'un « *brut base 40 hrs* », de « *4 hrs supplémentaires avec leurs suppléments* », d'une « *prime de €100* » et du « *logement à l'hôtel, chambre 411 (€70)* ».

Par courrier du 27 décembre 2017, PERSONNE1.) indique à l'assistance juridique de l'SOCIETE3.) qu'PERSONNE2.) travaille, en fait, suivant un horaire de 46,50 heures du lundi au vendredi et que les 6,50 heures de travail dépassant l'horaire normal sont déclarées comme heures supplémentaires avec un supplément de 40%.

Il résulte de ce qui précède qu'avant la notification du courrier du 28 février 2018, l'informant qu'elle ne presterait plus d'heures supplémentaires et que son salaire brut resterait « *inchangé à 2.716,31 [...] pour une semaine de 40 hrs* », PERSONNE2.) effectuait au moins quatre heures supplémentaires par semaine, qu'elle se voyait rémunérer avec un supplément de 40%.

En informant la salariée qu'elle ne presterait plus d'heures supplémentaires et en revenant sur son engagement au paiement d'un complément, correspondant à la rémunération de quatre heures supplémentaires par semaine, à titre de composante « *indivisible* » du salaire de la concernée, PERSONNE1.) a procédé à une réduction de la rémunération de cette dernière.

Aux termes de son courrier du 28 février 2018, l'employeur a donc modifié un élément essentiel du contrat de travail en défaveur de la salariée, tel que l'a, à juste titre, retenu la juridiction du premier degré.

En affirmant que la modification prendrait effet dès la reprise du travail par PERSONNE2.), soit le 4 avril 2018, PERSONNE1.) n'a pas respecté le délai de préavis prévu à l'article L.124-3 du Code du travail, auquel renvoie l'article L.121-7 du même Code et qui, eu égard à l'ancienneté d'au moins dix ans dans le chef de la salariée, était de six mois, en l'espèce.

Il s'ensuit que c'est à bon droit qu'PERSONNE2.) soutient que la modification litigieuse est intervenue en violation des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail.

Par courrier de son mandataire du 15 mars 2018, PERSONNE2.) a contesté la modification intervenue.

C'est donc à tort que la partie appelante affirme qu'PERSONNE2.) n'a pas exprimé son désaccord quant à la modification intervenue.

Par ailleurs, le fait qu'PERSONNE2.) a repris son travail le 4 avril 2018 sans agir en nullité de la modification intervenue et n'a démissionné pour fautes graves dans le chef de l'employeur qu'en date du 4 mai 2018 ne signifie pas qu'elle ait acquiescé à la modification, ceci d'autant moins que ce n'est qu'au moment du paiement de son salaire à la fin du mois d'avril 2018 qu'elle a pu vérifier si l'employeur avait effectivement mis en œuvre la modification annoncée.

Il y a lieu de considérer que la modification d'un élément essentiel du contrat de travail en défaveur de la salariée, sans respecter la procédure prévue par l'article L.121-7 du Code du travail, le dénigrement de la salariée auprès de tiers, la non-remise des fiches de salaire des mois de février à novembre 2017

et du mois d'avril 2018, pris ensemble, constituent, dans le chef de l'employeur, un comportement rendant impossible le maintien des relations de travail avec effet immédiat.

La démission pour faute grave de l'employeur, intervenue le 4 mai 2018, est, par conséquent, à déclarer justifiée.

Quant aux montants indemnitaires réclamés par PERSONNE2.)

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6, alinéa 2, du Code du travail dispose qu'« *en cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.* »

L'indemnité compensatoire de préavis due en application de l'article L.124-6 du Code du travail correspond au salaire dû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter lors du licenciement conformément à l'article L.124-3 (2) du Code du travail (cf. Cass. 1^{er} février 2024, arrêt n° 16 / 2024, n° CAS-2023-00070 du registre).

En application de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, PERSONNE2.) a droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six mois de salaire, eu égard à son ancienneté de services de 21 ans au moment de sa démission pour faute grave de l'employeur.

Le salaire mensuel brut d'PERSONNE2.) s'est, en dernier lieu, élevé au montant de 2.716,21 euros (cf. fiches de salaire des mois d'avril et mai 2018, pièce 7 de la partie intimée).

C'est sur base de ce montant, correspondant au montant que la salariée aurait touché mensuellement en cas de continuation de la relation de travail, et non sur base du salaire mensuel moyen touché au cours des mois de janvier à mars 2018, tel que soutenu par la partie intimée, que s'effectue le calcul du montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est, dès lors, fondée à concurrence du montant de [6 x 2.716,21 =] 16.297,26 euros.

Le jugement entrepris est donc à réformer à cet égard.

Quant à l'indemnité de départ

La démission avec effet immédiat étant à déclarer justifiée et PERSONNE2.) pouvant se prévaloir d'une ancienneté de services de plus de vingt ans, cette dernière a droit à une indemnité de départ correspondant à six mois de salaire, en application de l'article L.124-7 (1) du Code du travail.

Aux termes de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée « *sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.* »

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

Pour ce qui est de la période d'un an ayant précédé la résiliation du contrat de travail, seules les fiches de salaire des mois de décembre 2017 et de janvier à mai 2018 sont versées.

Lesdites fiches de salaire renseignent un salaire mensuel brut de base d'un montant de 2.716,21 euros et ne font pas état de primes ou de suppléments courants.

Etant donné que l'article L.124-7 (3) exclut expressément la rémunération des heures supplémentaires pour le calcul de l'indemnité de départ, les montants touchés de ce chef au cours des mois de décembre 2017, de janvier 2018 et de février 2018 ne sont pas à prendre en considération.

Comme il n'y a pas lieu d'admettre que les salaires mensuels bruts, hors rémunération des heures supplémentaires, versés à PERSONNE2.) entre mai 2017 à novembre 2017, se seraient élevés à un montant supérieur à celui de 2.716,21 euros, c'est sur base de ce montant que le calcul de l'indemnité de départ doit s'effectuer.

La demande d'PERSONNE2.) en paiement d'une indemnité de départ est, dès lors, à déclarer fondée pour le montant de [6 x 2.716,21 =] 16.297,26 euros, par réformation du jugement entrepris.

Quant au dommage matériel

En application de l'article L.124-10 (1) du Code du travail, le salarié obligé de démissionner en raison d'une faute grave de l'employeur peut prétendre à l'indemnisation de son dommage matériel qui découle de la perte de son emploi.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif ou d'une faute grave de l'employeur ayant justifié sa démission avec effet immédiat, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement ou la démission doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire, de sorte que les revenus touchés par le salarié pendant la période couverte par cette indemnité ne peuvent en être déduits, il n'en reste pas moins que sa finalité est de procurer au travailleur des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Tant que cette indemnité lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas subi de préjudice dont il pourrait demander réparation.

La non-prise en compte de l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages-intérêts alloués en vue de réparer le préjudice matériel aboutirait à une double indemnisation de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis non respecté (cf. Cour d'appel, 1^{er} juin 2006, n° 29013 du rôle ; Cour d'appel, 3 mai 2012, n° 37426 du rôle ; Cour d'appel, 2 juin 2022, n° CAL-2021-00139 du rôle).

Il est constant en cause qu'PERSONNE2.) a retrouvé un nouvel emploi le 1^{er} juin 2018, soit vingt-sept jours après sa démission.

Comme la perte de salaire au cours de ces vingt-sept jours est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui sera allouée, PERSONNE2.) n'a subi aucun dommage matériel.

L'intimée est partant à débouter de sa demande en indemnisation d'un dommage matériel, par réformation du jugement entrepris.

Quant au dommage moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Dans la mesure où PERSONNE2.) a retrouvé un nouvel emploi endéans le mois de son licenciement, la résiliation de son contrat de travail n'a pas été de nature à lui causer beaucoup de soucis pour sa situation matérielle et son avenir professionnel.

La Cour considère qu'au vu de l'ancienneté de services d'PERSONNE2.) et de l'atteinte portée à sa dignité de salariée du fait des circonstances qui ont mené à la résiliation du contrat de travail, son préjudice moral est adéquatement indemnisé par l'allocation d'un montant de 6.000 euros.

Le jugement entrepris est partant à réformer en ce sens.

Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu, par réformation, de condamner PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) le montant de $[16.297,26 + 16.297,26 + 6.000 =]$ 38.594,52 euros, avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2019, date de l'introduction de la demande en justice, jusqu'à solde.

Quant à la demande reconventionnelle de PERSONNE1.)

La résiliation du contrat de travail pour motif grave procédant de la faute de l'employeur étant à déclarer justifiée, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande tendant à la condamnation d'PERSONNE2.) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Quant à la demande d'PERSONNE2.) du chef de procédure abusive et vexatoire

Le droit d'agir en justice, en demandant ou en défendant, est un droit fondamental dont l'exercice ne peut donner lieu à réparation que lorsqu'il dégénère en abus, lequel suppose que son auteur ait agi dans une intention malveillante, ou que son action procède d'une faute lourde équipollente au dol ou, à tout le moins, d'une légèreté blâmable.

Faute par PERSONNE2.) d'établir dans le chef de PERSONNE1.), dont l'appel est d'ailleurs partiellement fondé, une faute dans le sens défini ci-

dessus, sa demande en réparation pour procédure abusive et vexatoire doit être déclarée non fondée.

Quant aux indemnités de procédure et aux frais

C'est à juste titre que le tribunal du travail, considérant qu'il serait inéquitable de laisser à charge d'PERSONNE2.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, a alloué à cette dernière une indemnité de procédure de 1.250 euros.

N'établissant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile en ce qui concerne instance d'appel, les parties sont à débouter de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour la présente instance.

Eu égard à l'issue du litige, il convient de faire masse des frais et dépens de l'instance d'appel et de les imposer, pour un tiers, à PERSONNE2.) et, pour deux tiers, à PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel incident,

dit partiellement fondé l'appel principal,

réformant,

dit fondée la demande d'PERSONNE2.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 16.297,26 euros,

dit fondée la demande d'PERSONNE2.) en paiement d'une indemnité de départ à concurrence de 16.297,26 euros,

dit non fondée la demande d'PERSONNE2.) en réparation d'un préjudice matériel et en déboute,

dit fondée la demande d'PERSONNE2.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 6.000 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) le montant de 38.594,52 euros, avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2019, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande d'PERSONNE2.) en indemnisation pour procédure abusive et vexatoire et en déboute,

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose, pour un tiers, à PERSONNE2.) et, pour deux tiers, à PERSONNE1.), avec distraction au profit de Maître Jean TONNAR et de Maître David GIABBANI, sur leurs affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier PERSONNE2.) HIPPERT.