Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-neuf septembre deux mille onze

Numéro 36296 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A, demeurant à L-,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 22 juin 2010,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit GALLE,

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

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux

sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

intimé aux fins du prédit exploit GALLE,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 9 septembre 2009, A à fait convoquer son ancien employeur la s.à r.l. B devant le tribunal du travail pour s'entendre condamner à lui payer la somme totale de 20.000 euros du chef du préjudice subi suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 11 mai 2010, le licenciement a été déclaré fondé.

A a relevé appel de ce jugement par exploit d'huissier du 22 juin 2010.

A a été engagée par contrat de travail du 1er août 2008 et elle a été licenciée avec préavis le 14 novembre 2008. Suite à sa demande des motifs, l'employeur lui a fait parvenir la lettre de motivation le 18 décembre 2008.

L'employeur reproche à la salariée d'avoir unilatéralement modifié le contrat de travail lui soumis pour signature en supprimant la clause d'essai et d'avoir abusé ainsi de la confiance de la représentante de l'employeur qui, croyant qu'il s'agissait de l'original, a signé la copie rédigée par la salariée.

Les premiers juges ont dit que le fait pour un salarié de supprimer des clauses du contrat de travail qui lui a été remis par son employeur aux fins de signature sans le lui dire constitue un abus de confiance justifiant à lui seul un licenciement avec préavis. Les premiers juges ont retenu qu'il résulte de l'attestation testimoniale de Karima qu'A ne l'a pas informée du fait qu'elle avait modifié son contrat de travail.

Sur base de ces considérations le licenciement a été déclaré fondé.

L'appelante, A reproche aux premiers juges d'avoir déclaré régulier le licenciement. Elle expose que, quant au reproche de l'employeur tiré du fait qu'elle avait modifié unilatéralement son contrat de travail, elle a dû réécrire ledit contrat vu qu'il avait été sali par son chat. Comme elle avait déjà effectué son stage chez le même employeur, elle a supprimé la clause d'essai. Elle soutient, comme en première instance, qu'elle a averti Madame Karima, à laquelle elle a remis le contrat, de la modification intervenue. Elle verse une

attestation de son amie qui l'a conduite à Strassen le jour de la remise du contrat, mais qui est restée dans la voiture.

L'intimée s'oppose à cette attestation qui est versée pour la première fois en appel. Elle soutient qu'il s'agit d'un témoignage indirect, puisque le témoin n'a pas assisté à l'entretien entre l'appelante et Madame Karima. Elle conclut à voir écarter ce témoignage.

Dans son attestation du 19 novembre 2009 Karima a déclaré que lors de la remise du contrat de travail par A au mois d'octobre 2008, elle n'a pas contrôlé ledit document quant à son contenu. Le témoin indique que ce n'est que plus tard, suite à un écart de comportement de l'appelante que l'employeur a revu le contrat et qu'il a dû constater que la mention de la période d'essai avait été supprimée par A. Le témoin relate qu'elle avait de bonnes relations avec l'appelante et elle estime que celle-ci lui aurait dû signaler le problème du contrat abimé par le chat. Elle lui aurait soumis à ce moment-là un nouvel exemplaire. Il se dégage de cette attestation claire et précise qu'au moment de la remise du contrat à Madame Karima l'appelante ne lui a rien dit des modifications opérées au document.

Ce témoignage n'est pas contredit par l'attestation de Viviane qui n'a pas assisté à la remise du contrat, mais qui a vu, de l'intérieur de sa voiture, discuter les deux parties sans qu'elle puisse témoigner sur le contenu de l'entretien litigieux. Il est par ailleurs, invraisemblable que Karima ait accepté en connaissance de cause l'exemplaire du contrat ne mentionnant pas la clause d'essai de 6 mois, une telle clause étant essentielle pour l'employeur. Il s'en suit qu'il n'y a pas lieu de procéder à une enquête, le témoignage indirect de Viviane n'étant pas en mesure de contredire les déclarations de Karima.

L'appelante fait encore valoir qu'elle a supprimé la clause d'essai au motif qu'elle était illégale, vu qu'elle avait déjà effectué son apprentissage auprès du même employeur. Même si tel était le cas, elle aurait dû en avertir l'intimée, mais elle n'avait pas le droit de modifier unilatéralement le contrat sans en rendre compte à l'autre partie.

La Cour fait sienne la motivation des premiers juges pour retenir « que le fait pour un salarié de supprimer des clauses du contrat de travail qui lui a été remis par son employeur aux fins de signature sans le lui dire constitue un abus de confiance justifiant à lui seul un licenciement avec préavis ».

Par conséquent, il est superfétatoire d'analyser les autres griefs formulés par l'employeur.

Le jugement entrepris doit partant être confirmé en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec préavis prononcé le 14 novembre 2008 et débouté l'appelante de sa demande en dommages-intérêts.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg conclut à se voir allouer la somme de 18.895,50 euros du chef d'indemnités de chômage avancées. Cette demande doit être rejetée, étant donné que le licenciement est justifié.

L’appelante conclut encore à la réformation de la décision entreprise en ce qu’elle a alloué une indemnité de procédure à l’employeur. C’est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont alloué une indemnité de procédure de 1.000 euros à l’intimée.

En instance d’appel, les deux parties concluent à l’allocation d’une indemnité de procédure. La demande de l’appelante doit être rejetée eu égard à l’issue du litige. Celle de l’intimée est fondée pour la somme de 1.000 euros, vu qu’il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais occasionnés pour se défendre contre un appel non justifié.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d’appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit l’appel ;

le dit non fondé ;

confirme la décision entreprise ;

condamne l’appelante à payer à l’intimée la somme de 1.000 euros sur base de l’article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l’appelante à tous les frais et dépens de l’instance d’appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Marisa Roberto sur ses affirmations de droit.