

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 95/22 – VIII – TRAV

Audience publique du vingt octobre deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2021-00150 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre;
MAGISTRAT2.), premier conseiller ;
MAGISTRAT3.), conseiller;
GREFFIER1.), greffier assumé.

E n t r e :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de Luxembourg, en date du 28 décembre 2020,

comparant par la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B249621, représentée aux fins des présentes par son gérant actuellement en fonction, Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

e t :

PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE3.), exerçant le commerce sous la dénomination ETABLISSEMENT1.), établie à L-ADRESSE4.),

partie intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL :

Par requête déposée au greffe du 20 octobre 2014, PERSONNE1.) a fait convoquer PERSONNE2.), (ci-après PERSONNE3.) ou l'employeur) exerçant le commerce sous la dénomination ETABLISSEMENT1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet le 29 juillet 2014 et pour y entendre condamner l'employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux, chiffrés au jour des plaidoiries devant le tribunal du travail comme suit:

- indemnité compensatoire de préavis :	3.842,06 €
- dommages et intérêts pour préjudice matériel :	9.552,20 €
- dommages et intérêts pour préjudice moral :	5.000 €
- indemnité de congé non pris:	1.354,71 €

Elle a par ailleurs réclamé l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.000 € et la condamnation de la défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE3.) a conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 €.

PERSONNE1.) a exposé qu'elle est entrée au service de l'employeur le 15 octobre 2012 pour une durée de six mois en tant que « serveuse ». Après une prolongation de six mois de ce contrat de travail à durée déterminée, elle a été embauchée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 octobre 2013.

Elle a été licenciée avec effet immédiat par courrier du 29 juillet 2014.

Par jugement du 9 novembre 2020, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement intervenu en date du 29 juillet 2014, a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral, a rejeté les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a constaté que le licenciement a été notifié par courrier daté du 29 juillet 2014, c'est-à-dire au cours de la période couverte par le second certificat médical versé en cause par la salariée et que celle-ci n'a versé aucune pièce, ni formulé une offre de preuve pour établir que son employeuse avait été correctement informée dès le premier jour de l'existence du second certificat médical. Il a retenu que comme le certificat médical datait du même jour que la notification du licenciement et qu'il est matériellement impossible que le certificat médical posté à la même date soit arrivé à destination le jour même, il n'était pas établi que le licenciement est intervenu en violation de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

Pour rejeter le moyen tiré de l'imprécision des motifs soulevé par la salariée, le tribunal du travail a relevé que dans la mesure où la présence du salarié à son poste constitue une obligation de résultat, l'absence non justifiée du salarié constitue une faute sans qu'il soit nécessaire d'établir qu'un préjudice en est résulté. Il a en conséquence retenu que le reproche de l'absence injustifiée, bien que formulé de manière concise, est suffisamment précis pour permettre à la salariée d'apprécier la gravité du fait reproché.

Eu égard à la faible ancienneté et au poste occupé par PERSONNE1.), il a retenu que l'absence injustifiée de la salariée est suffisamment grave pour justifier son renvoi immédiat.

Par acte d'huissier de justice du 28 décembre 2020, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 18 novembre 2020.

L'appelante conclut, principalement, à voir dire qu'elle bénéficiait des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail au moment de la notification du licenciement.

Subsidiairement, elle conclut à voir dire, par réformation, que les motifs du licenciement ne seraient ni précis, ni réels, ni graves.

Elle conclut en tout état de cause, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 29 juillet 2014 et à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 1.868,04 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à voir déclarer les demandes relatives aux indemnités pour préjudice matériel et moral fondées et renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail afin d'en déterminer le quantum, sinon, s'il devait y avoir évocation, à voir condamner l'intimé à lui payer 7.684,16 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel, et 20.000 € pour préjudice moral.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'intimée conclut aux termes d'un appel incident, par réformation, à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

I) Quant à la protection contre le licenciement

La salariée critique le tribunal de ne pas avoir retenu qu'elle aurait bénéficié des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, prévoyant une protection contre le licenciement lorsque le salarié est incapable de travailler pour cause de maladie.

Arguant que cette protection serait subordonnée à la double condition pour le salarié d'informer soit personnellement, soit par personne interposée son employeur de son absence le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir endéans les trois jours un certificat médical attestant de son incapacité de travail, l'appelante fait valoir que dès sa sortie d'hôpital le 23 juillet 2014, elle aurait envoyé un sms à son employeur l'informant qu'elle serait en incapacité de travail jusqu'au dimanche, 27 juillet 2014 inclus. Cet sms aurait été réceptionné par l'employeur. L'appelante se réfère en outre à une attestation testimoniale de son conjoint, PERSONNE4.), pour soutenir que le 24 juillet 2014, vers 6 :00 heures, ce dernier se serait rendu sur le lieu de travail de l'appelante et aurait déposé le certificat médical de l'appelante dans la boîte aux lettres du café ADRESSE5.). PERSONNE1.) invoque un sms envoyé le 24 juillet 2014 à l'employeur, l'informant du dépôt de son certificat médical dans la boîte aux lettres du café. L'employeur aurait par conséquent eu connaissance de l'arrêt de maladie de l'appelante, allant jusqu'au 27 juillet 2014.

L'intimée conteste que la salariée l'aurait informée qu'elle serait en maladie tant en ce qui concerne la période du 24 au 27 juillet 2014 que celle du 28 juillet au 3 août 2014.

Appréciation de la Cour

Les développements de l'employeur relatifs à un prétendu licenciement oral du DATE1.) sont à écarter des débats, dès lors que la salariée n'a jamais soutenu avoir été licencié oralement.

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat, tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail.

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède, peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »

Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que *« l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ».*

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information définie ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable (article L.121-6 (4) du Code du travail).

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail.

En cas de contestation, comme en l'espèce, il appartient au salarié d'en rapporter la preuve.

Ce n'est que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence. D'autre part, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier (Cour d'appel, 11 octobre 2007, n° du rôle 31390).

Afin de justifier son incapacité de travail pour cause de maladie couvrant la période du 24 juillet au 3 août 2014, PERSONNE1.) se réfère à deux certificats de maladie établis en date des 23 et DATE1.). Le premier certificat de maladie couvre la période du 24 au 27 juillet 2014 et le second, celle du 28 au 3 août 2014.

Le licenciement ayant été notifié à la salariée par courrier du 29 juillet 2014, soit pendant la période couverte par le certificat de maladie du DATE1.), il convient d'analyser si la salariée bénéficiait des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, en date du 29 juillet 2014.

« *L'avis d'arrêt de travail initial* » établi le DATE1.) renseigne que la salariée est en arrêt de travail jusqu'au 3 août 2014. A défaut de mention d'une date de prise d'effet, la Cour admet que celle-ci est à fixer au DATE1.), date de l'émission du certificat médical. Ce fait n'est d'ailleurs pas critiqué par l'appelante. L'argumentation de PERSONNE1.) consistant à dire « qu'il est possible d'aller travailler et de se rendre chez un médecin le même jour » est inopérante, dans le présent volet du litige. La date du DATE1.) étant en l'espèce, « *le jour même de l'empêchement* », il aurait appartenu à PERSONNE1.), dès lors qu'elle entend bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, « *d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci* ».

Il ne résulte cependant d'aucun élément probant du dossier que la salariée aurait en date du DATE1.) averti son employeur, oralement ou par écrit de son incapacité de travail pour cause de maladie. Il est établi au vu des pièces versées que le courrier contenant le certificat de maladie n'a été posté par la salariée en France que le 29 juillet 2014. Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, il est matériellement impossible que ledit courrier soit arrivé à destination le jour même.

Au regard de l'ensemble de ces éléments et des conditions imposées à un salarié par l'article L.121-6 du Code du travail, la circonstance que la salariée aurait prétendument été en repos les 29 et 30 juillet 2014 n'est d'aucun intérêt dans le cadre de ce volet du litige.

Au vu des développements qui précèdent, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) n'a pas établi qu'elle pouvait bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail au moment du licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer de ce chef.

II) Quant à la précision des motifs

L'appelante fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que dans le courrier de licenciement du 29 juillet 2014, l'employeur est resté en défaut de préciser en quoi et comment l'absence de la salariée aurait causé une perturbation. Elle réitère dès lors son moyen tiré de l'imprécision des motifs.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail dispose ce qui suit : « *La notification de la résiliation immédiate doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante pour permettre à ce dernier de vérifier leur bien-fondé et d'apporter, le cas échéant, la preuve contraire en justice et au juge d'avoir une connaissance complète des faits reprochés au salarié au moment du licenciement et d'apprécier, d'une part, si les faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation sont identiques à ceux qui sont invoqués devant lui par l'employeur et, d'autre part, s'ils justifient la résiliation immédiate du contrat de travail (Cour d'appel, 3 juin 2021, n° de rôle CAL-2020-00858).

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, la présence du salarié au lieu de travail constitue une obligation de résultat, de sorte que son absence injustifiée constitue à elle seule une faute, susceptible de justifier un licenciement. La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que l'employeur n'a pas à fournir des détails ni quant au principe, ni quant à l'envergure de la désorganisation du service.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs a partant été rejeté à juste titre.

III) Quant à la réalité et à la gravité des motifs du licenciement

L'employeur a motivé le licenciement du 29 juillet 2014 par le fait que la salariée ne se serait « *plus présentée à son lieu de travail depuis le 24 juillet et ce jusqu'à ce jour, soit le 29 juillet 2014* » et de « *ne pas lui avoir fait parvenir un certificat de maladie, ni de raison sérieuse et justifiée de son absence* ».

L'employeur a la charge de prouver les faits invoqués pour justifier le licenciement. S'il est établi que le salarié était absent de son lieu de travail, il appartient au salarié d'établir la cause justificative de son absence (Cour d'appel, 6 juin 2016, rôle n°41115).

En l'espèce, la salariée ne conteste pas avoir été absente du 24 au 27 juillet 2014, arguant toutefois qu'elle aurait été en incapacité de travail pour cause

de maladie et que le certificat de maladie émis le 24 juillet 2014 aurait à cette date été communiqué à l'employeur.

L'appelante affirme qu'elle n'aurait pas été absente de son lieu de travail le DATE1.) et se réfère à trois attestations testimoniales ainsi qu'au contenu d'sms qu'elle prétend avoir envoyés à son employeur en date du 27 juillet 2014. Elle soutient qu'à cette date, elle aurait informé l'employeur qu'elle allait reprendre son service le lendemain, DATE1.). Elle se réfère à un planning pour soutenir qu'elle devrait reprendre son service à 15 :00 heures et renvoie à deux attestations testimoniales afin de justifier sa présence sur le lieu de travail aux date et heure précitées. Le fait que son certificat de maladie date du DATE1.) ne serait pas de nature à établir qu'elle n'aurait pas travaillé à cette date.

L'appelante admet ne pas avoir été sur son lieu de travail en date des 29 et 30 juillet 2014, mais fait valoir qu'il se serait agi de jours de repos. Ces absences auraient partant été justifiées. Elle soutient avoir fait parvenir un second certificat médical à son employeur en date du 29 juillet 2014, et fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir pris en compte le fait que l'employeur aurait refusé le courrier contenant ledit certificat de maladie. Elle reproche également au tribunal de ne pas avoir retenu qu'au vu de ses absences justifiées des 29 et 30 juillet 2014, elle n'aurait en principe dû reprendre son service que le 31 juillet 2014 à 11 heures. Au vu du certificat de maladie lui attestant une incapacité de travail jusqu'au 3 août 2014, son absence à partir du 31 juillet 2014 serait justifiée.

L'intimée soutient qu'elle n'aurait jamais réceptionné le premier certificat médical invoqué par l'appelante. Elle conteste que l'appelante aurait travaillé le DATE1.). Cette affirmation de la salariée serait d'ailleurs contredite par le certificat de maladie émis le DATE1.) lui attestant une incapacité de travail à partir de cette date.

Appréciation de la Cour

L'absence de la salariée pendant la période du 24 au 27 juillet 2014 n'étant pas remise en cause par PERSONNE1.), il lui appartient d'établir que cette absence était justifiée.

L'appelante se prévaut d'un certificat médical établi le 24 juillet 2014 lui attestant une incapacité de travail pour cause de maladie. Aucun élément n'est avancé par l'employeur afin de mettre en doute ladite attestation médicale.

Le témoin PERSONNE4.) déclare dans son attestation testimoniale qu'il a déposé en date du 24 juillet 2014 à 05 heures 30 le certificat médical de sa conjointe émis par l'hôpital « ADRESSE6.) » dans la boîte aux lettres du café ADRESSE5.) à ADRESSE7.) (pièce n° 3 de l'appelante).

Cette attestation testimoniale n'est pas contredite par celle du témoin PERSONNE5.) qui se limite à indiquer que l'appelante n'aurait « *pas donné signe de vie* » sans fournir des indications de temps et des éléments plus précis.

Afin d'énervier la déposition du témoin PERSONNE4.), l'employeur offre encore de prouver les faits suivants par l'audition du témoin PERSONNE5.) :

« en date du 24 juillet 2014, j'ai dû remplacer Madame PERSONNE6.) jusqu'à l'arrivée d'une autre serveuse, alors que Madame PERSONNE6.) ne s'est pas présentée à son lieu de travail. Il n'y avait pas de certificat d'incapacité de travail dans la boîte à lettre. Madame PERSONNE6.) n'a pas averti ma patronne de son absence ».

La première phrase de l'offre de preuve est à écarter pour défaut de pertinence, étant donné que l'absence de l'appelante à son lieu de travail n'est pas contestée. La deuxième phrase est à écarter pour défaut de précision. Aucune indication de temps n'est fournie quant à la connaissance par le témoin du prétendu défaut de dépôt du certificat de maladie dans la boîte aux lettres.

La troisième phrase de l'offre de preuve est contredite par le contenu des sms que PERSONNE1.) a envoyés en date du 23 juillet 2014 à son employeur et que ce dernier ne conteste pas avoir réceptionnés (pièces n° 32 de l'appelante) (*note de la Cour* : les seules contestations de l'intimée se rapportent à la réception des sms du 27 juillet 2014).

L'offre de preuve par témoin est partant à déclarer irrecevable.

La déposition du témoin PERSONNE4.) n'étant éternée par aucun élément probant du dossier, la Cour retient que le certificat de maladie de l'appelante était à disposition de l'employeur le 24 juillet 2014 à 05 heures 30. Le reproche tenant à l'absence injustifiée de PERSONNE1.) entre la période du 24 au 27 juillet 2014 n'est dès lors pas fondé.

Concernant la deuxième période d'incapacité de travail pour cause de maladie, du 28 au 3 août 2014, PERSONNE1.) affirme tout d'abord qu'elle aurait travaillé le DATE1.).

L'employeur à qui il appartient d'établir l'absence injustifiée de la salariée à son lieu de travail fait valoir à juste titre que l'affirmation de la salariée qu'elle aurait travaillé en date du DATE1.) est contredite par un certificat médical émis à cette date, lui attestant une incapacité de travail jusqu'au 3 août 2014.

Il s'ajoute que le motif du licenciement, tiré de l'absence injustifiée de la salariée de son lieu de travail résulte à suffisance des pièces soumises à la Cour.

Il est vrai que le témoin PERSONNE7.), mère de l'appelante, déclare avoir déposé sa fille le DATE1.), aux environs de 14 heures 45 à son lieu de travail, café ADRESSE5.) à ADRESSE7.). Le témoin PERSONNE8.) confirme avoir vu PERSONNE1.) au café ADRESSE5.) à ADRESSE7.) le DATE1.) pour prendre son service. Le témoin PERSONNE9.), conjoint de l'appelante, déclare dans son attestation testimoniale « *avoir été cherché PERSONNE1.) sur son lieu de travail café ADRESSE5.) à ADRESSE7.) le DATE1.) aux alentours de 15 heures 30* » (pièces n° 35 - 38 de l'appelante).

Contrairement à ce que fait plaider PERSONNE1.), le fait qu'elle n'est restée que trente minutes sur son lieu de travail n'est pas de nature à établir que l'employeur lui aurait demandé de rentrer chez elle. La déposition du témoin PERSONNE8.) selon laquelle PERSONNE1.) « *est ressortie une demi-heure plus tard stupéfaite* » est vague et imprécise. Aussi, en l'absence de plus amples précisions quant aux raisons qui ont bien pu amener la salariée à quitter son lieu de travail le DATE1.), trente minutes après sa reprise de service, son affirmation consistant à dire que le DATE1.), l'employeur « lui aurait demandé de rentrer chez elle » reste à l'état de pure allégation. La Cour retient en conséquence que l'appelante n'est restée que 30 minutes sur son lieu de travail et qu'elle en est repartie tout en étant restée en défaut d'informer son employeur que son départ était dû à une incapacité de travail.

Le courrier contenant le certificat médical d'incapacité de travail a été posté le lendemain, 29 juillet 2014, sans indication relative à l'heure exacte à laquelle il a été posté. Par ailleurs, l'employeur ne fournit aucune précision quant à l'horaire de travail de l'appelante en date du 29 juillet 2014.

Aussi, au vu de ces éléments, concernant le licenciement avec effet immédiat de l'appelante, seul le motif lié à l'absence injustifiée du DATE1.) est à prendre en considération. Bien que la salariée ne disposait que d'une ancienneté de service de deux ans, cette absence d'une journée est cependant en l'espèce, à elle seule insuffisante pour justifier une mesure aussi grave que constitue une résiliation avec effet immédiat d'un contrat de travail.

Le licenciement avec effet immédiat de la salariée du 29 juillet 2014 est par conséquent abusif.

IV) Quant aux demandes indemnitaires

A) L'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) demande à voir condamner l'intimée à lui payer la somme de 1.868, 04 €.

Cette somme n'est critiquée ni dans son principe, ni dans son quantum par l'employeur, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

B) Les préjudices matériel et moral

PERSONNE1.) sollicite principalement le renvoi de l'affaire devant le tribunal du travail pour voir statuer sur le quantum des dites demandes. Subsidiairement, s'il devait y avoir évocation, elle réclame la somme de 7.684,16 € à titre d'indemnité pour préjudice matériel et la somme de 20.000 € à titre d'indemnité pour préjudice moral subis.

En concluant à la réformation du jugement de première instance et à voir déclarer fondées l'ensemble des demandes formulées en première instance, PERSONNE1.) a interjeté appel général contre le jugement du 9 novembre 2020. PERSONNE3.) a interjeté appel incident, en réclamant, par réformation une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par l'effet dévolutif de l'appel, la juridiction d'appel a été saisie de l'entière du litige, partant également de la question de l'évaluation du préjudice, de sorte qu'elle n'est pas autorisée à renvoyer le litige devant le tribunal du travail. Au regard de l'effet dévolutif de l'appel, les conditions d'application de l'article 597 du NCPC ne sont pas données, de sorte que le moyen tiré de l'évocation du litige est inopérant.

La salariée demande à voir fixer la période de référence pendant laquelle elle a subi une perte de revenus à six mois mais est d'accord à voir déduire du quantum à lui allouer à titre d'indemnité en réparation de son préjudice matériel, l'indemnité compensatoire de préavis ainsi que les salaires qu'elle aurait pu percevoir auprès d'un autre employeur. Elle réclame en conséquence la somme de 7.684,16 €, correspondant à la perte de revenus qu'elle dit avoir subie pendant une période de référence qu'elle fixe à quatre mois (1.921,04 x 4).

Arguant que l'appelante aurait travaillé dès le mois d'août 2014, qu'elle n'aurait pas subi de préjudice matériel, l'intimée conclut au rejet de la demande. En tout état de cause, elle conclut à voir réduire la période de référence en raison du jeune âge de l'appelante et soutient que dans le secteur de la gastronomie, il serait facile de retrouver un emploi en tant que serveuse.

Dans ses conclusions en réplique, l'appelante fait plaider qu'elle aurait travaillé comme salariée intérimaire à partir du mois d'août 2014, qu'elle aurait été inscrite dans une agence intérimaire et que cette inscription serait à considérer comme « étant une recherche d'emploi continue ».

Appréciation de la Cour

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Contrairement à l'argumentation de l'appelante, son inscription dans une agence intérimaire ne constitue pas une démarche de nature à justifier la recherche d'un emploi continue. Force est également de relever que l'appelante ne justifie pas qu'elle se serait inscrite comme demanderesse d'emploi. Elle ne verse pas non plus de demandes de candidatures même spontanées documentant une éventuelle recherche d'emploi.

Il résulte des pièces versées que PERSONNE1.) a dès le 19 août 2014, jusqu'au 23 septembre 2014 accepté des missions intérimaires auprès d'une même société. Elle reste en défaut de verser des fiches de rémunération relatives à cette période. Aucune pièce de nature à justifier qu'elle aurait entrepris des démarches afin de retrouver un nouvel emploi n'est versé pour la période postérieure au 23 septembre 2014.

Au vu de ces éléments, la demande de l'appelante tendant à se voir allouer une indemnité pour préjudice matériel est à rejeter. Le jugement déféré est à confirmer sur ce point spécifique quoique pour d'autres motifs.

L'appelante conclut, par réformation, à se voir allouer la somme de 20.000 € en réparation d'un préjudice moral, « lié à la rupture abusive de son contrat de travail ».

Arguant que l'appelante n'aurait pas rapporté la preuve d'un préjudice moral, l'intimée conclut au rejet de la demande.

Au regard des développements faits ci-avant dans le cadre de la demande en réparation du préjudice matériel, la Cour retient que le seul préjudice moral subi par l'appelante est celui lié à l'atteinte à sa dignité de salarié. Au vu de sa faible ancienneté de service, il convient de fixer à 750 € les dommages-intérêts devant revenir à PERSONNE1.).

V) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande d'PERSONNE3.) en allocation d'une indemnité de procédure formulée tant en première instance qu'en instance d'appel est à rejeter.

Celle de PERSONNE1.) est fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer.

La Cour lui alloue la somme de 500 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Au vu des considérations qui précèdent, l'appel incident est à rejeter, tandis que l'appel principal est partiellement fondé.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur rapport du magistrat de la mise en état, en application de l'article 227 du NCPC,

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel incident,

dit partiellement fondé l'appel principal,

réformant,

dit que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 29 juillet 2014 est abusif,

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.868,04 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 750 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi, et de 500 € au titre d'indemnité de procédure pour la première instance,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de PERSONNE1.) au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel subi, ainsi que la demande d'PERSONNE2.) basée sur l'article 240 du NCPC,

dit non fondée la demande d'PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € pour l'instance d'appel, ainsi qu'à supporter les frais et dépens des deux instances.