

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°108/23 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

**Audience publique du vingt-deux juin deux mille vingt-trois**

**Numéro CAL-2022-00143 du rôle**

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Françoise ROSEN, premier conseiller,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA de Luxembourg, en date du 13 décembre 2021,

comparant par Maître Nadia JANAKOVIC, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1. la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L- ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

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

**2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit TAPPELLA,

comparant par Maître François KAUFFMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

### **LA COUR D'APPEL**

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de coiffeuse par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1.) ») suivant contrat de travail à durée indéterminée du 17 avril 2018 comportant une clause d'essai de six mois.

Par lettre recommandée du 23 octobre 2018, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis allant du 24 octobre au 16 novembre 2018.

Estimant avoir déjà fait l'objet d'un licenciement oral en date du 20 septembre 2018, PERSONNE1.) a, par requête du 26 octobre 2020, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour voir déclarer abusif ce licenciement oral.

Elle a demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer, suivant décompte actualisé, 14.153,03 euros au titre du préjudice matériel et 15.000 euros au titre du préjudice moral, ces montants avec les intérêts légaux à partir du 20 septembre 2018, date du licenciement, sinon à compter de la demande en justice, sinon à compter du jugement à intervenir, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a sollicité une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, sinon sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

Elle a fait valoir qu'en date du 20 septembre 2018, lorsqu'elle se trouvait en état d'incapacité de travail, elle aurait reçu un courriel de la part de la responsable de la maison relais dans laquelle sa fille était

inscrite à ce moment, pour l'informer de la résiliation du contrat conclu avec la maison relais, au motif que son contrat de travail aurait été résilié avec effet au 20 septembre 2018. La salariée a déduit de cette information que l'employeur lui aurait notifié son intention de résilier son contrat de travail en date du 20 septembre 2018. Dans la mesure où ce licenciement n'aurait pas été notifié conformément aux dispositions du Code du travail, la résiliation du contrat de travail serait irrégulière et abusive, de sorte qu'elle s'est estimée en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif des dommages et intérêts.

La société SOCIETE1.) a contesté avoir prononcé un licenciement à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 20 septembre 2018. Elle a reconnu avoir licencié la salariée par courrier recommandé du 23 octobre 2018 avec un préavis courant du 24 octobre au 16 novembre 2018, tout en précisant que le contrat résilié était un contrat à l'essai. L'employeur a invoqué qu'en déposant sa requête devant le tribunal du travail en date du 26 octobre 2020, PERSONNE1.) aurait été forclosé à agir contre le licenciement prononcé en date du 23 octobre 2018.

L'ETAT a demandé acte qu'il exerçait son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et a réclaté la condamnation de la partie mal fondée au litige de lui rembourser la somme de 14.626,57 euros, avec les intérêts au taux légal à compter du décaissement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par jugement du 16 novembre 2021, le tribunal du travail a donné acte à PERSONNE1.) qu'elle a renoncé à sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et qu'elle a chiffré l'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 14.153,03 euros. Il a constaté que PERSONNE1.) est restée en défaut de rapporter la preuve d'un licenciement oral prononcé à son égard et a rejeté ses demandes en réparation de son dommage matériel et moral. Le tribunal du travail a déclaré non fondées la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) ainsi que la demande de l'ETAT et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 13 décembre 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 16 novembre 2021, qui lui a été notifié le 19 novembre 2021.

Elle demande à la Cour, par réformation, de dire qu'elle aurait été victime le 20 septembre 2018 d'un licenciement oral. Pour soutenir cette thèse, elle soutient que l'employeur avait indiqué à PERSONNE2.), employée auprès de la maison relais de ADRESSE4.) que PERSONNE1.) n'était plus salariée de la société SOCIETE1.), de

sorte que par courriel du 20 septembre 2018, son enfant PERSONNE3.) a été exclu de la maison relais en raison de la résiliation du contrat de travail de la mère.

Elle réclame à titre principal, l'indemnisation de son préjudice matériel, augmenté en instance d'appel à 14.626,57 euros + pm, sinon de tout autre montant même supérieur à dire d'experts et de son préjudice moral à hauteur de 15.000 euros, ces montants avec les intérêts légaux à partir du 20 septembre 2018, date du licenciement, sinon à compter de la demande en justice, sinon à compter de l'arrêt\$, jusqu'à solde, avec augmentation du taux de l'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la signification du « *jugement à intervenir* ».

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par l'audition du témoin PERSONNE2.) tendant à établir le licenciement oral invoqué.

En tout état de cause, elle réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, sinon sur base de l'article 240 du NCP et la condamnation de l'employeur aux frais et dépens des deux instances.

L'ETAT demande acte qu'il n'a pas de revendications à faire valoir.

La société SOCIETE1.) conclut à titre principal à la confirmation du jugement entrepris, sinon à titre subsidiaire au rejet des demandes indemnitaires, sinon à titre encore plus subsidiaire à voir réduire les montants réclamés à de plus justes proportions. Elle conclut au rejet de la demande de l'ETAT et réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Elle conclut au rejet de l'offre de preuve par témoins, en invoquant l'inutilité à entendre comme témoin la dame PERSONNE4.) qui ne disposerait d'aucun pouvoir de décision sur un licenciement quelconque de la salariée.

*Appréciation de la Cour :*

Quant au licenciement oral :

Le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve d'avoir été victime d'un licenciement oral en date du 20 septembre 2018, au motif que l'information recueillie par une personne étrangère aux relations de travail entre parties ne saurait valoir licenciement et qu'il n'est pas établi que PERSONNE2.) aurait été mandatée par la société SOCIETE1.) de notifier un licenciement à la salariée.

Face aux contestations de l'employeur d'avoir procédé en date du 20 septembre 2018 à un licenciement oral, il appartient à la salariée de prouver la rupture des relations de travail à l'initiative de la société SOCIETE1.).

La preuve d'un licenciement oral peut être rapportée sur base d'un faisceau d'indices suffisants permettant de conclure à l'existence d'un licenciement oral (Cour d'appel 10 novembre 2011, n°36130 du rôle).

A l'appui de sa prétention d'avoir été victime d'un licenciement oral en date du 20 septembre 2018, PERSONNE1.) invoque un courriel qu'elle dit avoir reçu à cette date à 14h28 de la part de PERSONNE2.) qui gérait la maison relais de ADRESSE4.) dans laquelle son enfant mineur était inscrite.

Le courriel est de la teneur suivante :

*« Bonjour,  
Nous venons d'avoir l'information de votre patronne que vous ne travaillez plus depuis un certain temps et que vous n'allez plus reprendre votre poste de travail chez elle.  
De ce fait nous vous prions de bien vouloir retirer votre fille de suite de la maison relais (voir article 2, alinéas 2 et 3 du ROI ainsi que la déclaration particulière que vous avez signé lors de l'inscription) afin de permettre aux parents qui travaillent d'avoir une place pour leurs enfants.  
Merci pour votre compréhension.  
Meilleures salutations,  
PERSONNE5.) »*

Elle formule encore une offre de preuve par l'audition de PERSONNE2.).

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, un licenciement doit être notifié par l'employeur au salarié et une simple information recueillie par une personne étrangère à la relation de travail entre parties, ne saurait valoir licenciement oral, en l'absence de preuve que cette personne ait été mandatée par l'employeur de procéder à la notification d'un licenciement.

L'offre de preuve formulée par l'appelante, tendant à établir la réalité de l'information recueillie par PERSONNE2.) est dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

Si le comportement de l'employeur peut constituer une manifestation non équivoque de ce dernier de mettre fin à la relation de travail (Cour d'appel 11 janvier 2018, n°44637 du rôle), il y a lieu de constater en l'espèce que le seul élément de preuve produit par la salariée, à savoir

le courriel du 20 septembre 2018, n'est pas de nature à établir la volonté claire et non-équivoque de l'employeur de procéder à un licenciement oral de la salariée à la date du 20 septembre 2018, étant donné qu'il émane d'un tiers à la relation de travail entre parties et ne contient aucune précision quant aux circonstances entourant le défaut de prestations de travail par la salariée et quant à la date de la cessation de la relation de travail.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) reste en défaut de justifier d'avoir fait l'objet d'un licenciement oral en date du 20 septembre 2018 et qu'il a rejeté ses demandes indemnitaires.

Quant aux demandes accessoires :

Au vu du sort réservé à son appel, la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir allouer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

C'est par une juste appréciation des éléments du dossier que le tribunal du travail a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) tendant à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

La demande de la société SOCIETE1.) tendant à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel est à rejeter à défaut de justifier l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit les appels principal et incident;

les dit non fondés ;

**confirme** le jugement entrepris ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et ordonne la distraction au profit de Maître François KAUFFMAN, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.

