

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°51/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois mai deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2023-00187 du rôle

Composition:

Françoise ROSEN, premier conseiller- président,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Martine DISIVISCOUR, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

Docteur PERSONNE1.), demeurant professionnellement à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 30 janvier 2023,

comparant par Maître Arnaud RANZENBERGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour,
demeurant à Esch-sur-Alzette,

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail oral du 6 octobre 1998, PERSONNE2.) a été engagée par le Docteur PERSONNE1.) en qualité de femme de ménage à concurrence d'une durée hebdomadaire de six heures les lundis et les jeudis.

Reprochant à son employeur de l'avoir licenciée oralement en date du 16 mars 2020, PERSONNE2.) a par requête déposée le 6 mai 2021, fait convoquer le Docteur PERSONNE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de voir déclarer abusif le licenciement du 16 mars 2020 et voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme globale de 13.565,86 € composée comme suit :

- indemnité de préavis de 6 mois : x (6 heures x 4 semaines x 12,3815 € brut) : 1.782,93 €
- indemnité de départ de 6 mois : x (6 heures x 4 semaines x 12,3815 € brut) : 1.782,93 €
- préjudice matériel : 5.000 €
- préjudice moral : 5.000 €

Par jugement du 11 juillet 2022, le tribunal du travail a ordonné la comparution personnelle des parties.

Après avoir procédé à cette mesure, au vu du résultat de la comparution personnelle des parties, le tribunal du travail a, par jugement du 19 décembre 2022, donné acte au docteur PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande relative à l'indemnité de procédure, dit qu'il n'y a pas eu démission de la salariée en date du 12 mars 2020 et pour le surplus, avant tout autre progrès en cause, ordonné une enquête par l'audition de témoins.

Par acte d'huissier de justice du 30 janvier 2023, le docteur PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 11 juillet 2022.

L'instruction de l'affaire a été soumise, suivant ordonnance rendue par le président de la 8^{ième} chambre à la procédure de mise en état simplifiée, en vertu des articles 222-1 et 222-3 du NCPC.

Par ordonnance de mise en état simplifiée du 4 octobre 2023, les conclusions de Maître Arnaud Ranzenberger notifiées à Maître Sandrine Lenert-Kinn le 2 août 2023 ont été rejetées.

I) Quant à la recevabilité de l'appel

L'intimée conclut à l'irrecevabilité de l'appel au regard de l'article 579 du NCPC, étant donné que le tribunal du travail n'aurait pas définitivement toisé la demande de la salariée relative au licenciement oral du 16 mars 2020 et qu'il se serait limité pour le surplus à ordonner une mesure d'instruction.

Appréciation de la Cour

Aux termes des articles 355, 579 et 580 du NCPC, seuls peuvent être immédiatement frappés d'appels les jugements qui, dans leur dispositif, tranchent une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire, tout comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même des jugements qui statuent sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident de procédure, mettant fin à l'instance. Les autres jugements et notamment ceux qui ordonnent ou refusent une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi.

Il résulte de ces articles que peuvent être immédiatement frappés d'appel, les jugements qui tranchent tout le principal ainsi que ceux qui tranchent une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction, à savoir les jugements mixtes.

La règle selon laquelle, sauf jugement mixte, l'appel contre le jugement avant dire droit ou d'incident est retardé jusqu'à l'appel contre le jugement rendu ultérieurement sur le fond est d'ordre public et l'irrecevabilité peut être soulevée d'office par les juges (Cour d'appel, 27 novembre 2014, n° 38753 du rôle).

Le critère pour savoir si un jugement a tranché dans son dispositif une partie du principal étant purement formel, il n'y a pas lieu de tenir compte des motifs de la décision, ni des dispositions non contenues expressis verbis dans le dispositif.

Le principal s'entend des prétentions respectives qui fixent l'objet du litige. Il en suit qu'un jugement qui statue sur une partie du principal et

ordonne pour le surplus une mesure d’instruction ou une surséance n’est pas nécessairement mixte ; il ne le sera que si les deux chefs de la décision sont liés à la même demande. Si tel n’est pas le cas, pour la recevabilité de l’appel, on doit estimer qu’il existe deux décisions l’une, qui tranche le principal et l’autre qui est purement avant dire droit (JCL procédure civile, Fasc. 900-60 : Appel.- Jugements susceptibles ou non d’appel, éd. numérique 11 septembre 2023, n° 30 et suiv. Cour d’appel, 25 novembre 2009, n° 32932 et 33936 du rôle ; 26 octobre 2011, n° 35280 du rôle ; Cour d’appel, 27 novembre 2014, n° 38398 du rôle).

La notion de principal se rapporte à ce qui forme l’objet du litige et l’autorité que le jugement produit par rapport à cet objet. Si les termes du jugement sont tels qu’il préjuge sur la solution à apporter en fin de compte au différend, il emporte une décision sur le principal (Th. Hoscheit, Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2^{ème} éd. n° 1396 et suiv.).

Une partie du principal est tranchée, ou en d’autres termes une décision sur le fond est prise, lorsque la juridiction a avancé dans l’examen du litige jusqu’à un stade tel qu’elle s’est mise en mesure d’apprécier la justification au fond de la demande qui lui est soumise en tranchant l’un ou l’autre aspect relatif au rapport juridique fondamental qui oppose les litigants (Th. Hoscheit, La recevabilité des appels immédiats dirigés contre les « jugements intermédiaires », Bulletin Laurent, 2001, IV, p. 14).

Il y a décision sur une partie du principal, si le jugement, sans épuiser le fond, tranche définitivement une question faisant partie de l’objet du litige, de sorte que lors de la continuation des débats, le juge est lié par cette décision et ne peut plus revenir sur ce qu’il a décidé (Cour de cassation, 27 novembre 2014, P.37, p.139).

Tel est bien le cas en l’espèce, étant donné que le tribunal a dans le dispositif du jugement déféré « *dit qu’il n’y a pas eu démission de la salariée en date du 12 mars 2020* ». La question de savoir si PERSONNE2.) a démissionné de sa fonction fait partie de l’objet du litige, et le tribunal du travail est lié par la décision se rapportant à ce volet du litige et ne peut plus y revenir.

L’appel contre le jugement entrepris est par conséquent recevable.

Le moyen d’irrecevabilité de l’appel est en conséquence à rejeter.

II) Quant au bien-fondé de l’appel

Le tribunal a retenu dans le jugement dont appel que l’affirmation de l’employeur consistant à dire que la salariée aurait démissionné le 12

mars 2020 de son poste de travail ne résultait d'aucun élément du dossier. Il a ensuite écarté des débats, en application de l'article 402 du NCPC l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) versée par l'employeur, motif pris qu'elle ne comportait pas la mention manuscrite qu'elle a été établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance des sanctions pénales en cas de fausse attestation.

En appel, le docteur PERSONNE1.) réitère son argumentation consistant à dire que PERSONNE2.) aurait en date du 12 mars 2020 démissionné de son poste de travail. Elle critique le tribunal d'avoir écarté des débats l'attestation testimoniale de PERSONNE3.). Elle fait valoir que l'article 402 du NCPC ne prévoirait pas de sanction en cas de « violation ou de non-respect des règles formelles ». Se référant à un arrêt rendu le 15 décembre 2011 (n°70/11) par la Cour de cassation ainsi qu'à un arrêt rendu le 8 mars 2012 (n° 36550 du rôle) par la Cour d'appel, elle estime qu'une attestation irrégulière en la forme pourrait être prise en considération en tant qu'élément de conviction si elle présente les garanties nécessaires quant à l'honnêteté de son auteur et l'exactitude des faits relatés. Tel serait bien le cas en l'occurrence, de sorte que l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) aurait été écartée à tort par le tribunal du travail. Il résulterait ensuite de la déposition de ce témoin que PERSONNE2.) aurait en date du 12 mars 2020 démissionné oralement de son poste de travail. La relation de travail entre parties aurait pris fin à cette date. L'appelante se réfère aux attestations testimoniales de PERSONNE3.) du 7 janvier 2023 et du docteur PERSONNE4.).

L'appelante formule ensuite une offre de preuve par témoin libellée comme suit :

« en date du 12 mars 2020, Madame PERSONNE2.) est entrée au cabinet médical de Madame PERSONNE5.) et a pénétré dans la salle de soins sans y être invitée.

Un vif échange a alors eu lieu entre PERSONNE2.) et le Docteur PERSONNE1.), au cours duquel PERSONNE2.) a indiqué démissionner sans la moindre équivoque.

L'altercation a été brève mais la volonté de PERSONNE2.) était sans équivoque quant à sa volonté de rompre le contrat de travail.

Par la suite, cette démission semble avoir été acceptée avec effet immédiat par Madame PERSONNE5.), le patient était en cours de traitement a même crié dehors à l'endroit de l'intimé ».

L'intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu qu'il n'y a pas eu démission de sa part en date du 12 mars 2020.

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.) serait à rejeter pour défaut de pertinence. Les dépositions de ce témoin seraient en outre contredites par les autres pièces du dossier, notamment par un courrier que le docteur PERSONNE1.) a adressé le 11 juin 2020 au syndicat SOCIETE1.), aux termes duquel l'appelante a fait état d'une résiliation du contrat de travail de PERSONNE2.) d'un commun accord des parties en date du 13 mars 2020. L'intimée renvoie en outre à un document intitulé « *résiliation du contrat de travail d'un commun accord entre parties* » préparée et signée par l'appelante versée en pièce n° 8 par cette dernière. La démission de son poste de travail par l'intimée serait encore contredite par le fait que PERSONNE2.) se serait présentée le 16 mars 2020 sur son lieu de travail et qu'à cette date, elle aurait été licenciée oralement par le docteur PERSONNE1.). A l'appui de cette affirmation, l'intimée se réfère à une attestation testimoniale de PERSONNE6.).

Appréciation de la Cour

Concernant d'abord la date de la démission, l'appelante fait plaider que PERSONNE2.) aurait démissionné verbalement le 12 mars 2020.

Cette démission serait à qualifier d'abusive.

Tel que l'a rappelé à bon escient la juridiction de première instance, pour qu'il y ait démission valable, il faut que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement son employeur.

La démission peut en outre résulter du comportement du salarié, dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail.

L'employeur, dans la mesure où il fait état d'une démission doit en établir la réalité en cas de contestation.

La démission ne se présument pas, il faut que le salarié exprime l'intention claire et nette de vouloir mettre un terme à la relation de travail, de sorte que les circonstances dans lesquelles la prétendue démission orale aurait été exprimée doivent être examinées (Cour d'appel 30 juin 2022, n° CAL-2021-00354).

Afin d'établir la démission verbale alléguée, le docteur PERSONNE1.) verse en instance d'appel deux attestations testimoniales, conformes aux formalités prescrites par l'article 402 du NCPC.

Le témoin PERSONNE3.), bien qu'il précise que ses constatations datent du 12 mars 2020, se borne pour le surplus à indiquer que « *j'ai clairement compris qu'elle souhaitait démissionner suite à un problème d'argent, d'indemnité ou autre en quantité insuffisante* ». Or cette déposition du témoin ne fait que refléter son appréciation subjective de l'attitude de la salariée, respectivement des termes employés par cette dernière lors d'un entretien que PERSONNE2.) aurait eu avec le docteur PERSONNE1.) et que le témoin qualifie d'« *altercation* ». A défaut pour le témoin de préciser les termes exacts employés par PERSONNE2.) lors de sa discussion avec son employeur, le 12 mars 2020, la déposition du témoin PERSONNE3.) n'est pas de nature à établir une volonté claire et non équivoque de PERSONNE2.) d'avoir voulu mettre fin le 12 mars 2020 à la relation de travail qui la liait au docteur PERSONNE1.).

Il convient ensuite de rejeter l'attestation testimoniale du docteur PERSONNE4.) pour défaut de pertinence, motif pris que les faits relatés par ce témoin dans sa déposition sont sans rapport avec une prétendue démission de PERSONNE2.) de son poste de travail.

Il convient d'ajouter à titre surabondant que dans un courrier que le docteur PERSONNE1.) a adressé en date du 11 juin 2020 au syndicat SOCIETE1.), en réponse à un courrier dudit syndicat du 10 juin 2020, l'employeur n'a pas fait état d'une démission de sa salariée datée du 12 mars 2020, mais d'une résiliation d'un commun accord des parties du contrat de travail de PERSONNE2.) en date du 13 mars 2020 (pièce n° 7 de l'intimée).

L'appelante formule ensuite une offre de preuve par l'audition du témoin PERSONNE3.).

A l'exception de la date des faits constatés, le premier alinéa de l'offre de preuve est à écarter, les faits y libellés n'étant d'aucune pertinence quant à la question de savoir si la salariée a démissionné de son poste de travail.

Les alinéas 2 et 3 de l'offre de preuve sont à écarter pour défaut de précision, étant donné que l'appelante reste en défaut d'indiquer les propos exacts tenus par la salariée lors de la discussion des parties en date du 12 mars 2020.

Le jugement entrepris est en conséquence à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs en ce que le tribunal a retenu que le docteur PERSONNE1.) n'a pas établi que le contrat de travail ait été rompu par une démission verbale de PERSONNE2.) le 12 mars 2020.

III) Quant aux demandes accessoires

Le docteur PERSONNE1.) réclame une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

L'intimée réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance et de 3.000 € pour l'instance d'appel.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande du docteur PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Le tribunal du travail a réservé les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance en attendant l'issue du litige. Cette demande n'ayant pas encore été toisée par le tribunal du travail, la demande de PERSONNE2.) tendant à se voir allouer en instance d'appel une indemnité de procédure pour la première instance est irrecevable.

Concernant la demande de l'intimée en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, la Cour retient qu'il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE2.) les frais d'avocat qu'elle a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 1.000 €

PAR CES MOTIFS

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

rejette le moyen d'irrecevabilité de l'appel,

dit l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déclare la demande de PERSONNE2.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance irrecevable,

condamne le docteur PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

condamne le docteur PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Sandrine Lenert-Kinn, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.