

Arrêt N° 11 /18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du premier février deux mille dix-huit.

Numéro 44655 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,

Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,

Mireille HARTMANN, premier conseiller,

Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-..., appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 1er août 2016, intimée sur appel incident, comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à ..., représentée par son gérant actuellement en fonctions, intimée aux fins du susdit exploit ENGEL, appelante par incident, comparant par Maître Yves ALTWIES, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 décembre 2017.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A au service de la société à responsabilité limitée B s.à r.l. depuis le 22 mai 2015 en qualité de serveuse a, par lettre recommandée du 17 novembre 2015, démissionné de son travail avec effet au lendemain, le 18 novembre 2015 dans les termes suivants :

« Die Gründe meiner Kündigung habe ich Ihnen ja bereits mündlich dargelegt. »

Soutenant avoir subi un dommage suite à la démission intempestive de la salariée ayant entraîné une désorganisation de son entreprise, la société B a, par requête du 3 décembre 2015, fait convoquer A devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer du chef de la démission qu'elle a qualifié d'irrégulière, une indemnité compensatoire de préavis de 1.922,96 euros.

Par un jugement du 14 juillet 2016, le tribunal du travail, statuant avec effet contradictoire à l'égard d'A défaillante au jour des plaidoiries, a dit que la démission du 17 novembre 2015 n'est pas justifiée, a déclaré fondée la demande de la société B en paiement d'une indemnité

compensatoire de préavis, partant a condamné A à payer à la société B le montant de 1.922,96 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde et a débouté la société B de sa demande sur base de l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a relevé que si la démission du salarié pour motif grave dans le chef de l'employeur n'est soumise à aucune règle de forme, que le salarié n'est pas obligé de communiquer les motifs de sa démission et qu'il suffit qu'il énonce les motifs en cas d'action en justice soit par lui-même, soit par l'employeur, il faut cependant qu'ils aient existé au moment de la démission avec effet immédiat. Le tribunal, en relevant qu'A n'avait pas précisé en cours d'instance les motifs concrets l'ayant poussé à mettre avec effet immédiat un terme à la relation de travail, en a tiré la conclusion que la démission du 17 novembre 2015 était abusive.

Par exploit d'huissier du 1er août 2016, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à voir dire principalement que sa démission avec effet immédiat était justifiée, partant à voir déclarer la demande de l'employeur irrecevable, sinon non fondée.

A titre subsidiaire, l'appelante demande à voir constater que l'employeur ne prouve aucun dommage causé par cette démission, partant à voir dire non fondée la demande en indemnisation de l'employeur.

Elle demande, à titre reconventionnel, de condamner la société S1 à lui payer le montant de 3.845,92 euros, outre les intérêts légaux, sur base de l'article L.124-10(1) et le montant de 3.845,92 euros, outre les intérêts légaux, sur base de l'article L.124-6 du code du travail pour faute dans le chef de l'employeur.

Elle demande enfin une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

La société B conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle interjette appel incident du jugement en ce que le tribunal n'a pas fait droit à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros.

Elle demande, en outre, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel. Elle soulève l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle d'A pour être nouvelle en instance d'appel.

- Quant à la demande principale :

A l'appui de son appel, A fait valoir que l'employeur connaissait parfaitement les raisons de la démission avec effet immédiat alors qu'elle les lui avait exposées à maintes reprises avant de démissionner finalement ; qu'il serait constant en cause que l'employeur manquait de respecter

ses obligations légales et contractuelles à son égard ; qu'elle se voyait imposer des cadences de travail infernales, dépassant les horaires de travail normaux sans en avoir le paiement ; qu'elle se voyait humiliée à son poste de travail par son employeur qui ne manquait pas de l'attaquer personnellement en lui manquant du respect élémentaire ; qu'elle se voyait également être l'objet d'harcèlement dont les éléments constitutifs se sont prolongés jusqu'à sa démission ; qu'en conséquence, elle n'aurait eu d'autre moyen que de démissionner avec effet immédiat, alors que le maintien de la relation de travail était devenu impossible ; que la démission était partant justifiée et que l'employeur devrait être débouté de sa demande en indemnisation.

La société B conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que les premiers juges ont retenu qu'A n'avait pas précisé en cours d'instance les motifs concrets l'ayant poussée à démissionner.

Ainsi que l'ont relevé à bon escient les premiers juges, la démission du salarié pour motif grave dans le chef de l'employeur n'est soumise à aucune règle de forme et le salarié n'est partant pas obligé de communiquer les motifs de sa décision à l'employeur. Il suffit qu'il les énonce en cas d'action en justice intentée soit par lui-même sur base de l'article L.124-10 (1), soit par l'employeur sur base de l'article L.124 (6), afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute grave dans le chef de l'employeur autorisant le salarié à démissionner sans préavis.

En l'espèce, il résulte des conclusions prises en instance d'appel par A qu'elle reproche à son ancien employeur les faits suivants :

- qu'elle n'était pas rémunérée pour les heures supplémentaires qu'elle prestait au service de l'employeur qui lui imposait des cadences de travail dépassant les horaires de travail normaux ;
- qu'elle ne bénéficiait pas au cours d'une période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-huit heures ;
- que l'employeur manquait d'assurer sa sécurité physique et sa santé psychique à son poste de travail, alors qu'il tolérait le harcèlement et les insultes du gérant à son égard.

Pour étayer ses dires, A verse ses fiches de salaires de juin 2015 à octobre 2015 et une attestation testimoniale de sa collègue de travail C. En ordre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par voie testimoniale pour établir sa version des faits.

La société B conteste la version des faits avancés par l'appelante.

Elle demande le rejet de l'attestation testimoniale de C au motif qu'elle est imprécise et non pertinente. Selon l'intimée, la collègue de travail d'A ne saurait attester sur des faits qu'elle ne pouvait connaître avec certitude, étant donné qu'elle n'avait jamais introduit de procédure devant le tribunal du travail pour obtenir le paiement d'éventuelles heures supplémentaires, ce qui signifierait qu'elle n'était pas présente au moment des faits et qu'elle ne peut ainsi attester les faits décrits par l'appelante.

Il résulte des points 4 et 5 du contrat de travail signé entre parties qu'A avait été engagée pour une durée de travail de 40 heures par semaine et que son horaire de travail était de 10h à 14h, et de 18h à 23h, mais qu'il pouvait varier en fonction des besoins de l'employeur.

Or, il ressort de l'attestation testimoniale de C, également au service de la société B pendant la même période et dont la relation de travail a pris fin d'un commun accord le 31 janvier 2016, qu'A avait un horaire de travail dépassant le cadre conventionnel fixé entre parties, alors qu'elle n'avait qu'une heure de pause au lieu de trois ou quatre heures entre les services et qu'elle travaillait selon les horaires suivants : de 9.30 à 16.30 heures et de 17.30 à 23.00 heures, voire jusqu'à 24.00 heures.

Il s'en dégage encore que lors de grandes soirées organisées au restaurant, A ne pouvait pas prendre de pause, car elle devait faire la mise en place (tables, chaises, nettoyage, déco...) et que le soir elle terminait tard dans la nuit ; qu'elle travaillait parfois même jusqu'à 3 heures du matin pour revenir au travail à 9.30 heures le lendemain matin.

Comme C travaillait en tant qu'aide-cuisinière aux services de la société B, elle était partant bien placée pour observer les heures de travail habituellement prestées par sa collègue de travail.

L'affirmation de C quant au non-paiement du nombre important d'heures supplémentaires prestées par A se trouve encore corroborée par les fiches de salaires versées qui ne renseignent pas la rémunération des heures supplémentaires.

Il résulte enfin de l'attestation testimoniale qu'A a pris la décision de démissionner, alors qu'elle ne pouvait plus supporter la pression, suite à l'accumulation des heures supplémentaires prestées, voire des actes d'harcèlement et des insultes de la part du père du responsable du local qui travaillait également dans la cuisine.

Il découle de l'ensemble de ces éléments qu'A a établi à suffisance le caractère justifié de sa démission pour faute grave dans le chef de son employeur l'autorisant à résilier avec effet immédiat le contrat de travail entre parties.

Il en suit que la demande de la société B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un mois de salaire n'est pas fondée.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

- Quant à la demande reconventionnelle :

La société B soulève l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle d'A au motif qu'il s'agit d'une demande nouvelle en instance d'appel.

Aux termes de l'article 592 du NCPC, il ne sera formé, en cause d'appel, aucune demande nouvelle, à moins qu'il ne s'agit de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense

à l'action principale. Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement.

En l'espèce, la demande d'A en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour faute grave dans le chef de l'employeur ne relève d'aucune des hypothèses prévues par le prédit article, de sorte que la demande reconventionnelle est à déclarer irrecevable.

A ne justifiant pas, au vu de sa non-comparution le jour des plaidoiries en première instance en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles par elle exposés, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée.

Au vue de l'issue du litige, la demande de la société B tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée et il y a lieu de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

La société B ne justifiant pas davantage l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

Il serait par contre inéquitable de laisser à charge d'A l'entièreté des frais par elle exposés en instance d'appel, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 750 euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état, reçoit les appels principal et incident ;
dit l'appel incident non fondé ;
dit l'appel principal partiellement fondé ;
par réformation :
dit que la démission avec effet immédiat du 17 novembre 2015 était justifiée ;
partant, dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée B s.à.r.l. en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
confirme le jugement entrepris pour le surplus ;
donne acte à A de sa demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et en obtention de dommages et intérêts pour faute grave dans le chef de l'employeur ;
la déclare irrecevable ;
déboute la société à responsabilité limitée B de sa demande sur base de l'article 240 du NCPC ;
dit la demande d'A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée, condamne la société à responsabilité limitée B à payer à A une indemnité de procédure de 750 euros pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour trois quarts à la société à responsabilité limitée B s.à r.l. et pour un quart à A et en ordonne la distraction au profit de Maître Guy THOMAS qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.