Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un décembre deux mille.

Numéro 24180 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Françoise MANGEOT, conseiller,
Nico EDON, premier avocat général,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société anonyme (X...),établie et ayant son siège social à L-…, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 20 décembre 1999,

comparant par Maître Lynn SPIELMANN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

(Y...), employée privée, demeurant à B-(…),

intimée aux fins du susdit exploit KREMMER,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 novembre 2000.

Ouï le magistrat commis à ces fins en son rapport oral à l'audience.

Prétendant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif de la part de la société anonyme (X...), (Y...) a, par requête du 3 juin 1999, saisi le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, d'une action tendant à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 2.462.188.- francs avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la requête jusqu'à solde (indemnité compensatoire de préavis : 774.789.- francs ; indemnité de départ : 387.399.- francs ; indemnité pour préjudice moral : 300.000.- francs et indemnité pour préjudice matériel : 1.000.000.- francs). Elle a en outre requis l'allocation d'une indemnité de procédure de 30.000.- francs en vertu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre patrons et employés privés, a par jugement contradictoire du 26 novembre 1999 :

- reçu la demande de (Y...) en la forme ;

- dit l'offre de preuve formulée par (Y...) superfétatoire, partant irrecevable ;

- dit l'offre de preuve formulée par la société anonyme (X...) ni pertinente, ni concluante, partant irrecevable ;

- déclaré le licenciement avec effet immédiat du 29 avril 1999 abusif ;

- dit la demande de (Y...) fondée pour les montants de 774.798.- francs à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 387.399.- francs à titre d'indemnité de départ et de 250.000.- francs à titre de réparation du préjudice moral subi par elle du fait de son licenciement abusif ;

- sursis à statuer sur la demande en indemnisation du préjudice matériel réellement subi par (Y...) ainsi que sur la demande en obtention d'une indemnité de procédure sur fondement de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

- réservé les frais et fixé l'affaire pour continuation des débats quant à ces derniers volets de la demande à une audience ultérieure.

La société anonyme (X...) a par exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 20 décembre 1999 régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle requiert que (Y...) soit, par réformation de la décision entreprise, déboutée de tous les chefs de sa demande.

(Y...) conclut à la confirmation de la décision de première instance.

Travaillant depuis le 10 octobre 1983 pour compte de la société anonyme (X...), (Y...) fut licenciée le 29 avril 1999 avec effet immédiat. Les motifs invoqués, - qui se trouvent reproduits en détail dans le jugement entrepris auquel il convient de se référer à ce sujet - consistent dans l'utilisation permanente du matériel informatique de l'employeur à des fins personnelles durant les heures de travail ainsi que dans l'utilisation du matériel multimédia à des fins privées (appareil photo digital) sans l'autorisation d'un supérieur.

Les juges de première instance ont, pour conclure au caractère abusif de ce licenciement, d'abord retenu l'imprécision des motifs de licenciement avancés par l'employeur.

Leur décision est basée sur la considération que l'employeur omet d'une part de spécifier les circonstances exactes des activités reprochées à la salariée, leurs dates ou même la période précise et déterminée pendant laquelle (Y...) s'y serait livrée, et d'autre part d'indiquer pour quelle raison ce comportement aurait rendu impossible la continuation, sans préjudice pour lui, des relations de travail.

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a en outre considéré que les raisons invoquées, fussent-elles précises, n'étaient pas suffisamment graves pour impliquer le licenciement de (Y...). Il fut même amené à admettre que l'employeur avait, voulant se défaire de (Y...), fait état de motifs fallacieux et constitué ex post un dossier. La motivation à ce sujet est la suivante : *« en l'espèce, les circonstances particulières des faits reprochés, à savoir une apparente tolérance tacite des supérieurs hiérarchiques directs de la salariée des « activités privées » prémentionnées sur une période de plusieurs années cf. le volumineux dossier versé par le mandataire de la S.A. (X...)), le fait que ces activités n'aient pas pu être effectuées sans éveiller les soupçons de ses supérieurs et donc de la Direction de la société employeuse, faisant présumer ainsi que la salariée ne se livrait pas à des activités répréhensibles, ce d'autant plus qu'elle n'a reçu aucun avertissement, ni oral, ni écrit, quant à cette utilisation « privée » du matériel informatique et multimédia, ni aucune interdiction formelle quant à ces activités, alliées à l'ancienneté de service de la requérante (plus de quinze ans !) faisant présumer les bons et loyaux services rendus, plaident en faveur d'une atténuation du caractère de gravité allégué par l'employeur, celui-ci ne lui reprochant d'ailleurs même pas dans la lettre de congédiement que la qualité de son travail salarié aurait souffert du fait de ces agissements privés ».*

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement se révélant trop imprécis et insuffisamment graves pour justifier le congédiement de (Y...), l'offre de preuve par voie d'enquête de l'employeur fut déclarée irrecevable. Le licenciement s'avérant abusif, l'offre de preuve par voie testimoniale formulée par la salariée fut considérée comme superfétatoire.

Les montants réclamés du chef d'indemnités de départ et de préavis furent alloués, le préjudice moral accru à la salariée du fait de son licenciement fut fixé à 250.000.- francs.

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, au motif que les situations matérielle et professionnelle actuelles de (Y...), n'étaient pas suffisamment établies par les pièces versées et les renseignements fournis en cause, sursis à statuer quant à ce volet de la demande.

La société anonyme (X...) se prévaut d'abord de ce que les juges de première instance lui auraient à tort reproché une motivation de licenciement imprécise.

La lettre de licenciement ne se bornerait en effet pas à parler d'une part d'une utilisation permanente du matériel informatique à des fins personnelles durant les heures de travail et d'autre part d'une utilisation du matériel multimédia à des fins personnelles sans l'autorisation d'un supérieur, mais énoncerait de façon précise et limitative, lesdites utilisations de matériel à des fins personnelles.

Il lui aurait en outre été matériellement impossible, - sauf à émettre une lettre de quelques centaines de pages -, de communiquer le jour du licenciement toutes les dates, heures ainsi que la nature de toutes les utilisations de l'ordinateur à des fins personnelles par l'intimée. Les faits énoncés n'auraient par ailleurs été portés à la connaissance de la société appelante que lors d'un « back-up » effectué sur le serveur de la société en date du 29 avril 2000 (l'indication de l'année semble erronée) et cette technique ne permettrait que de déterminer la date de la dernière modification des dossiers, dont le volume serait cependant connu.

Les critiques de l'intimée resteraient théoriques et ne tiendraient pas compte des circonstances de l'espèce où une identification des fautes commises par le lieu et le contenu s'imposerait davantage qu'une identification par la date.

L'énonciation des motifs dans la lettre de licenciement serait conforme aux prescriptions légales en la matière.

Il découlerait pour le surplus de l'attestation testimoniale de (P…)que l'intimée aurait eu pleinement conscience de son comportement anormal puisqu'elle aurait environ trois semaines avant son licenciement demandé à ce dernier de nettoyer son

ordinateur, c'est-à-dire d'effacer toute trace de dossiers sans rapport avec son emploi.

Cette attitude attesterait en outre de la conscience qu'aurait eue (Y...) de la valeur justificative d'un licenciement fondé sur l'utilisation à des fins personnelles du matériel informatique dans de telles proportions.

Concernant ensuite la question de la gravité et de la réalité des motifs de licenciement indiqués, la société anonyme (X...) affirme avoir toujours contesté une autorisation de sa part. Les juges de première instance n'auraient pu l'admettre en l'absence de tout élément matériel, la partie intimée se proposant d'ailleurs de formuler une offre de preuve à ce sujet.

Le volume des activités non professionnelles de (Y...) sur son lieu de travail dépasserait pour le surplus largement les limites de tolérance que fixerait n'importe quel employeur.

L'employeur aurait, en raison de l'ancienneté de service de (Y...) et de l'indépendance de sa fonction au sein de la société, raisonnablement pu penser qu'il était dispensé d'une surveillance quotidienne. Les faits n'auraient ainsi été portés à sa connaissance que lors d'un back-up effectué sur le réseau informatique de la société.

(Y...) reprend en principe, en les développant, les arguments des juges de première instance.

Elle insiste sur l'imprécision des causes de licenciement avancées dans la lettre de motivation de l'employeur (termes généraux ne permettant pas d'apprécier la gravité du reproche, absence d'indication de temps et de quantité). Il aurait ainsi été impossible d'en vérifier l'existence et d'en apprécier la gravité. La salariée reproche enfin encore à l'employeur de ne pas avoir précisé à quel titre les faits auraient été de nature à justifier la poursuite d'une relation de travail de quinze ans, même pendant la période de préavis.

(Y...) relève qu'elle utilisait effectivement de temps en temps le matériel de son employeur à des fins personnelles, ceci cependant principalement en dehors des heures de travail.

Le travail sur ordinateur à des fins privées se serait étendu sur une à deux heures par mois et il aurait été effectué uniquement en dehors des heures de travail normales ou en compensation des heures de travail supplémentaires réalisées pour la société.

Le chef du personnel, (W...), lui aurait expressément donné son autorisation pour utiliser occasionnellement ledit matériel pour des travaux sans relation avec son occupation au sein de l'entreprise et les supérieurs hiérarchiques, (B…)et (O…), auraient été au courant de cette utilisation à titre privé qu'ils auraient acceptée. D'autres membres du personnel auraient agi de la même façon.

Elle mentionne encore que les pièces communiquées par la société appelante se rapportant à plusieurs années, il ne saurait être question d'une utilisation exagérée. Il s'y ajouterait qu'un texte ou une image seraient « scannés » dans quelques secondes.

Le véritable motif du licenciement serait différent. (Y...) venant d'être informée de la suppression de son poste et hésitant à accepter le nouvel emploi qui lui était offert, l'employeur l'aurait licenciée.

(Y...) réitère pour autant que de besoin en instance d'appel son offre de preuve par voie d'enquête de la teneur suivante *:*
« 1) que la dame (Y...) avait obtenu l'autorisation expresse de la part du chef du personnel de la société anonyme (X...), Madame (W...), pour utiliser occasionnellement son ordinateur ainsi que d'autres instruments de travail qui étaient mis à sa disposition par la société anonyme (X...), à des fins privées, respectivement pour des travaux qui n'étaient pas en relations avec son travail auprès de la société anonyme (X...).

2) que les différents documents que Madame (Y...) a confectionnés sur son ordinateur, ne l'occupaient pas plus de 1 à 2 heures par mois, qu'elle n'utilisait le matériel en question à des fins personnelles qu'en dehors du temps de travail normal, ou en compensation des heures supplémentaires effectuées pour la société anonyme (X...).
que les supérieurs hiérarchiques de Madame (Y...), le sieur(B…), ainsi que le sieur(O…), étaient tous deux au courant de cette utilisation à titre privée et l'acceptaient,
que le sieur (O…) a même corrigé à la demande de la requérante des lettres en anglais qu'elle avait rédigées pour l'organisation de son voyage aux USA.

3) que le sieur (P…) utilisait lui-même le matériel de la société anonyme (X...), notamment le matériel multimédia, c'est-à-dire l'appareil photo digital à des fins privées,

4) que quelques jours avant son licenciement, c'est-à-dire le 26 respectivement le 27 avril 1999, la requérante a été contactée par ses supérieurs hiérarchiques qui l'ont informée que son poste de travail allait être supprimé et qu'ils lui offraient un autre poste à la comptabilité,

que la dame (Y...) a hésité pour accepter ce poste et s'est renseignée auprès de la délégation du personnel et notamment auprès de Monsieur (L…) et de Madame (N…) pour savoir si elle devait accepter cette modification unilatérale de son contrat de travail,
que deux jours après, elle a été licenciée pour faute grave ».

La société anonyme (X...) persiste à contester que (Y...) aurait agi avec son autorisation. Elle mentionne que l'offre de preuve aurait trait à une autorisation donnée pour une utilisation occasionnelle. L'offre de preuve de (Y...) serait irrecevable, le volume des pièces démontrant qu'il y aurait eu plus qu'une utilisation occasionnelle s'étalant sur 1 à 2 heures par mois.

Elle relève encore que, s'il y avait eu tolérance dans son chef, cette tolérance n'aurait certainement pas englobé des activités lucratives et politiques (campagne électorale du PRL, campagne publicitaire du GROUPE …mise en page de la REVUE….., insertions publicitaires).

Pour réfuter l'argument consistant à dire que (Y...) n'aurait utilisé le matériel de son employeur que pendant 1 à 2 heures par mois, la société anonyme (X...) indique que l'écrasante majorité des fichiers aurait été utilisée en 1998 et en 1999 ; que l'état périodique des heures de travail de (Y...) révélerait qu'elle ne serait pas arrivée plus tôt ou restée plus longtemps pour pouvoir travailler à des fins privées, elle se serait donc au détriment de son travail livrée à ces activités annexes ; que « scanner » une photo, corriger les défauts dus à cette opération, mettre la photo en page et l'imprimer nécessiterait 3 à 4 heures par page. Les revues « REVUE… » et « T… » compteraient cependant à peu près 90 pages, ce qui représenterait au moins 270 heures de travail. En se servant de l'appareil photo digital, la mise en page et l'impression nécessiteraient environ 4 heures pour une vingtaine de photos. La société anonyme (X...) renvoie à 70 photos ce qui représenterait environ 14 heures.

Elle ajoute qu'il faut encore tenir compte de ce que du fait que les documents personnels étaient stockés sur l'ordinateur, respectivement le réseau informatique de la société, le serveur aurait été encombré et que l'envoi de photos privées via Internet ralentissait le réseau informatique de la société.

(Y...) aurait imprimé 500 affiches destinées à la campagne électorale de son mari, 200 exemplaires de la liste des prix d'insertion dans la REVUE…, 50 exemplaires de l'affiche de la REVUE…, 35 exemplaires du plan C…, 120 exemplaires de la page de couverture de cette revue, 200 bulletins de réservation pour la soirée et 100 menus pour la soirée.

Le prix moyen d'une impression couleur étant de 15.- francs, le coût des seules impressions renseignées se serait élevé à 18.000.- francs.

La société anonyme (X...) offre à titre subsidiaire de prouver par l'audition de témoins les faits suivants :

« Que la société (X...) a pris connaissance en date du 29 avril 1999, sans préjudice à la date exacte, que Madame (Y...) a utilisé de façon permanente le matériel informatique à des fins personnelles durant les heures de travail et d'autre part a utilisé du matériel multimédia à des fins personnelles sans l'autorisation d'un supérieur et plus précisément que Madame (Y...) a utilisé pendant les heures de travail le matériel informatique de la société pour élaborer la REVUE…, pour rédiger les contrats de bail et les états des lieux des biens immobiliers de son époux, pour organiser son voyage aux U.S.A., pour réaliser les curriculum vitae de ses amis, pour réaliser et imprimer les affiches servant à la campagne électorale de son mari ainsi que pour la société d'assurances GROUPE…, pour réaliser le canevas d'un livret pour dessiner les tableaux d'organisation de différents tournois et pour prendre et réaliser des photos de soirées privées. »

(Y...) soutient, en maintenant ses arguments antérieurs, que son comportement n'aurait rien eu d'anormal, les motifs de licenciement étant fallacieux.

Disposant de l'autorisation de son employeur, elle n'aurait pas dissimulé l'existence des fichiers créés à titre privé.

P..-.aurait été approché, pendant qu'elle était en congé, mais non pas aux Etats-Unis, afin de profiter de son absence pour faire de la « place » informatique sur son ordinateur, geste d'entretien indispensable à l'utilisation efficace de tout ordinateur.

Son comportement n'aurait jamais pris une ampleur démesurée. Le document récapitulatif des fichiers invoqué par la société anonyme (X...) ne permettrait aucune conclusion. Il n'indiquerait que la dernière date d'ouverture de chaque fichier, qui aurait très bien pu être créé bien avant et réutilisé ou modifié plus tard, pratique fréquente.

Les heures de travail et coût d'impression avancés par la société anonyme (X...) sont contestés, ils seraient exagérés (elle parle d'un coût d'impression de 5.- francs par page).

La précision des motifs invoqués à l'appui d'un licenciement doit d'une part permettre au salarié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés ; d'autre part empêcher l'auteur de la résiliation de faire a posteriori état de motifs différents et permettre aux juridictions d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner, si les griefs invoqués devant elles s'identifient avec les motifs énoncés dans la lettre de congédiement.

L'employeur indique dans la lettre de licenciement qu'il aurait appris le 29 avril 1999 et disposerait de preuves afférentes que (Y...) se serait servie de manière permanente à des fins personnelles, durant les heures de travail, du matériel informatique de l'employeur et aurait utilisé sans autorisation le matériel multimédia de l'employeur à des fins privées. La société anonyme (X...) se borne à énoncer différentes manières de perpétration des faits incriminés, dans la première hypothèse même seulement de manière exemplative (autres documents divers). Une indication quantitative globale n'est suggérée qu'au sujet du premier grief. La date ou l'époque de la commission des faits reprochés à la salariée, travaillant depuis 1983, pour compte de la société anonyme (X...), n'a pas été expressément mentionnée dans la lettre de licenciement. Elle ne peut pas davantage être nécessairement déduite de la manière, dont il est fait référence aux faits en question. La simple affirmation d'utilisations prohibées du matériel informatique et multimédia de l'employeur, caractérisées par une énumération abstraite de faits, - dont l'existence viendrait d'être révélée à l'employeur-, accompagnée de données quantitatives lacunaires, ne s'avère cependant pas assez précise pour satisfaire aux exigences de la loi. Aucune conclusion valable quant à la date de commission des faits et à leur gravité n'est possible.

Cette imprécision de la lettre de motivation équivaut à une absence de motivation à laquelle il ne peut plus être utilement suppléé par après. Les indications additionnelles avancées pour préciser les griefs adressés à la salariée, ne sont même pas offertes en preuve, - indépendamment de la considération qu'une offre de preuve ultérieure, fût-elle précise, ne pourrait être admise aux termes de l'article 28 (3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail -. L'offre de preuve de la société anonyme (X...) s'avère donc irrecevable et celle de (Y...) superflue.

Il s'ensuit que le licenciement a, à juste titre, été déclaré abusif en première instance. Le jugement déféré est aussi à confirmer en ce qui concerne les montants alloués à (Y...) du chef d'indemnités compensatoire de préavis et de départ.

PREJUDICE MORAL.

La société anonyme (X...) soutient dans son acte d'appel que : «subsidiairement et dans l'hypothèse où le caractère abusif du licenciement serait confirmé, il y aurait malgré tout lieu de ne pas faire abstraction de circonstances particulières dans lesquelles cette décision a été prise et partant de ramener le montant des dommages intérêts alloués au titre de la réparation du préjudice moral à de plus justes proportions ».

(Y...) fait au contraire valoir que le montant à elle accordé par les juges de première instance, serait justifié pour les motifs par eux énoncés (sa situation professionnelle dans l'entreprise, son ancienneté de 15 ans de service et son âge (42 ans).

Le dommage subi par (Y...) à la suite de son licenciement est, dans les circonstances très particulières de l'affaire, réparé à suffisance de droit au moyen d'une indemnité que Cour d'appel fixe ex æquo et bono à 20.000.- francs.

Le jugement est donc à réformer à cet égard.

PREJUDICE MATERIEL.

La partie appelante critique encore le jugement déféré pour avoir sursis à statuer quant à ce chef de la demande. Elle conteste tout dommage matériel dans le chef de l'intimée qui n'aurait entrepris aucune mesure pour modérer le dommage et qui notamment aurait sous de vains prétextes refusé de s'inscrire au chômage. Ces faits résulteraient des pièces.

(Y...) soutient d'abord que les juges de première instance auraient à bon droit sursis à statuer quant à ce chef de la demande.

Elle relève que la loi octroie des dommages et intérêts pour préjudice matériel à toute personne qui a injustement perdu une situation d'emploi et qui se retrouve de ce fait dans une situation précaire et moins favorable. Son préjudice matériel trouverait son origine dans le seul fait d'avoir été abusivement licenciée et serait établi sur base de critères, tels que l'âge de la salariée, son ancienneté, le domaine dans lequel elle travaillait et les efforts entrepris pour retrouver un nouvel emploi.

L'inscription au chômage serait sans incidence quant au préjudice subi, le jugement ou l'arrêt déclarant le licenciement abusif devant de toute façon condamner l'employeur à rembourser au fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées pendant la période de référence.

Il ne saurait enfin lui être reproché de ne pas s'être inscrite au chômage, eu égard à la vie publique de son mari. (Y...) affirme qu'elle se serait inscrite au chômage si elle n'avait craint des conséquences néfastes pour son avenir. Elle aurait alors pour cette raison préféré renoncer aux indemnités de chômage.

La société anonyme (X...) fait état de ce que l'attestation testimoniale de l'époux de l'intimée serait à rejeter pour ne pas être pas conforme aux dispositions de l'article 402 du nouveau code de procédure civile. Le motif avancé se référant à la campagne électorale du mari serait pour le surplus inopérant et dépourvu de toute valeur justificative.

Le rapport entre une campagne électorale et une non-inscription au chômage serait des plus ténus. Le dommage pécuniaire en résultant pour (Y...) serait une conséquence de son propre fait, de sa décision de ne pas s'inscrire.

Selon la société anonyme (X...), la vie publique politique du mari, n'aurait en effet, en ce qui concerne les non-inscription au chômage de (Y...), aucune valeur exonératoire. L'argumentation de (Y...) aboutirait à attribuer à l'inscription au chômage un caractère honteux et déshonorant, et à en faire un acte à accomplir en secret. (Y...) devrait subir les conséquences de son choix.

(Y...) aurait par son geste empêché tout contrôle effectif de sa situation professionnelle. Elle aurait même demandé sa carte d'impôts à la société anonyme (X...) au mois de juillet 1999, ce qui laisserait supposer qu'elle a au moins provisoirement eu un nouveau travail à cette date.

L'absence de communication du contrat de prêt invoqué, empêcherait en ordre subsidiaire toute évaluation du dommage matériel.

La société anonyme (X...) met enfin en doute la sincérité des attestations testimoniales produites pour les raisons suivantes. E…aurait connu (Y...), puisque la société qu'il représenterait aurait fait de la publicité dans la revue …, réalisée par l'intimée grâce au matériel de son employeur, et aussi dans la revue « ON SE CALM », présentée par la troupe arlonaise et réalisée par l'intimée.

La mise en page, la présentation et la topographie utilisées pour les attestations de D… et B.. seraient si ressemblantes qu'elles laisseraient penser que ces attestations auraient été rédigées par une même personne.

L'attestation de D…concernerait un emploi au sein du Parti Réformateur Libéral, soit le parti de l'époux de l'intimée.

L'attestation de M…serait suspecte, l'auteur étant le représentant de la société GROUPE…, pour laquelle (Y...) aurait réalisé une campagne publicitaire sur le matériel de son employeur et qui ferait partie du GROUPE…, employeur de l'époux de (Y...).

(W...) serait enfin une ancienne employée de « la société défenderesse ».

L'absence d'inscription au chômage, ajoutée à la valeur relative de ces attestations, fonderaient les contestations de l'employeur quant au principe et au quantum du dommage matériel allégué.

La société anonyme (X...) ajoute que (Y...) se serait bornée à contacter, pendant une période de 5 mois (allant du 29 avril 1999 au 10 septembre 1999), 5 à 6 personnes de ses connaissances, ne cherchant pour le surplus pas de nouveaux employés.

Elle ne prouverait ni avoir répondu à des annonces d'embauche, ni avoir adressé des candidatures spontanées.

(Y...) conteste le bien-fondé des critiques émises à l'encontre de ces attestations.

Elle soutient avoir été en tant que salariée libre de choisir son nouvel emploi de la manière qui lui aurait convenu, du moment qu'elle aurait, ce qui serait démontré, entrepris effectivement des démarches en ce sens. Sa méthode se serait avérée utile puisqu'elle aurait trouvé du travail auprès de la MUTUALITE LIBERALE grâce à une connaissance.

Il appert des éléments de la cause que (Y...) reçoit une indemnité de préavis de six mois de salaire et une indemnité de départ de trois mois de salaire. Ayant disposé de suffisamment de temps pour normalement trouver un nouvel emploi endéans ce délai, elle ne peut prétendre à une indemnité supplémentaire pour préjudice matériel. Elle est donc, par réformation de la décision entreprise, à débouter immédiatement de ses prétentions afférentes.

La société anonyme (X...) demande l'allocation d'un montant de 15.000.- francs par application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

(Y...), qui a sollicité 30.000.- francs en première instance, demande de ce chef une somme de 25.000.- francs pour l'instance d'appel.

Restant, eu égard au sort à réserver à l'affaire, en défaut de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge des sommes exposées, non comprises dans les dépens, les parties sont à débouter de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

P A R C E S M O T I F S :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat commis à ces fins, le représentant du ministère public entendu en ses conclusions,

déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

confirme le jugement déféré en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement de (Y...) et admis ses demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ;

réformant

ramène à 20.000.- francs l'indemnité à allouer à (Y...) du chef de préjudice moral ;

condamne la société anonyme (X...) à payer à (Y...) le montant de (774.798 + 387.399 + 20.000 =) 1.182.197.- francs avec les intérêts légaux à partir du 3 juin 1999 jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de (Y...) en obtention de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;

déboute (Y...) de ses prétentions en obtention d'une indemnité de procédure pour les deux instances;

rejette la demande de la société anonyme (X...) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à la société anonyme (X...) et pour moitié à (Y...).