

**Arrêt N° 106/17 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six octobre deux mille dix-sept.

Numéros 43524 et 43699 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,  
Mireille HARTMANN, premier conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société anonyme S1 S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'exploits de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg des 24 mars 2016 et 2 mai 2016,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

**A**, demeurant à F-(...),

intimée aux fins des susdits exploits ENGEL,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 juillet 2017.

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

A a été engagée par la SA S1 suivant contrat de travail du 16 décembre 1996, avec reprise de son ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> mars 1994.

Par lettre du 23 janvier 2014, la SA S1 a procédé à son licenciement avec préavis et dispense de travail pendant toute la durée du préavis, à savoir pendant la période du 1<sup>er</sup> février 2014 au 31 juillet 2014.

Par requête du 13 novembre 2014, A a fait convoquer la SA S1 devant le tribunal de travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer le montant de 8.000 euros à titre de retenue illégale de salaire, le montant de 13.884,54 euros à titre de solde d'indemnité de départ et le montant de 2.381,73 euros du chef de perte de l'indemnité de chômage du mois d'août 2014.

La salariée a encore demandé la transmission de documents rectifiés de fin du contrat, sous peine d'astreinte ainsi que l'octroi d'une indemnité de procédure de 3.000 euros.

La SA S1 a réclamé reconventionnellement la condamnation de A à lui payer le montant de 1.498,17 euros, après compensation avec le montant de 9.498,17 euros correspondant au préjudice lui causé suite à la restitution du véhicule de leasing, soit la différence entre la valeur comptable et le prix de revente du véhicule, avec la retenue opérée de 8.000 euros.

A titre subsidiaire, et pour le cas où la retenue était illégale et où la demande en remboursement de 8.000 euros était fondée, elle a demandé reconventionnellement le paiement du montant de 9.498,17 euros.

La société S1 a finalement demandé reconventionnellement le remboursement du montant de 3.921,84 euros correspondant à un trop perçu sur l'indemnité de départ payée à la salariée.

Par jugement du 15 février 2016, le tribunal de travail a dit la demande de A en indemnisation pour le préjudice subi par la perte d'indemnité de chômage non fondée, la demande de la salariée du chef de retenue indue sur salaire fondée et la demande reconventionnelle de la SA S1 du chef de rupture du contrat de leasing non fondée.

Il a condamné en conséquence la SA S1 à payer à A le montant de 8.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure jusqu'à solde tout en ordonnant la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement.

Pour le surplus, il a refixé l'affaire à une audience ultérieure pour permettre à la SA S1 de prendre position par rapport au décompte de la salariée relatif à l'indemnité de départ.

Pour ce faire le tribunal a retenu :

- qu'en application de l'article L.224-3 du Code du travail l'employeur n'était pas autorisé à opérer la retenue de 8.000 euros pour « déduction surnet »,
- que si la clause du contrat de travail librement accepté par A, suivant laquelle la salariée s'était engagée à indemniser l'employeur des dommages éventuels dans tous les cas où elle viendrait à quitter la société et que son véhicule de leasing ne pourrait être affecté à un autre cadre avant le terme du contrat de location, est en principe licite, la SA S1 n'a pas établi que le véhicule de la salariée n'a pas pu être affecté à un autre cadre,
- qu'il n'est pas établi que la circonstance que la salariée n'a pas perçu d'indemnité de chômage pour le mois d'août 2014 est liée à une faute de la SA S1,
- que l'avantage en nature constitué par la voiture leasing et le treizième mois sont à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de départ.

De ce jugement, la SA S1 SA a régulièrement relevé appel limité par exploit d'huissier du 24 mars 2016.

Par réformation du jugement entrepris, la SA S1 demande à la Cour de débouter A de sa demande en condamnation au paiement du montant de 8.000 euros et de la décharger, en conséquence, de la condamnation y afférente intervenue.

Elle demande également à la Cour de faire droit à sa demande reconventionnelle en remboursement du solde de 1.498,17 euros restant encore dû sur la facture B d'un montant total de 9.498,17 euros, sinon de 259,28 euros restant encore dû sur le montant hors TVA de 8.259,28 euros de cette facture.

A titre subsidiaire et pour le cas où la retenue pratiquée était déclarée illégale, elle demande la condamnation de la partie intimée à lui rembourser le montant de 9.498,17 euros, sinon de 8.259,28 euros (HTVA).

La SA S1 réclame également à titre principal la condamnation de la salariée à lui rembourser le montant de 3.921,84 euros à titre de trop perçu d'indemnité de départ. Subsidiairement, elle conclut à l'octroi du montant de 1.629,36 euros.

A titre plus subsidiaire, elle demande la nomination d'un expert avec la mission de *« concilier les parties si faire se peut, sinon de se prononcer, dans un rapport écrit et motivé, sur le montant de l'indemnité de départ due à la partie intimée, respectivement sur le montant à redevoir par cette dernière à titre de trop perçu d'indemnité de départ »*.

La SA S1 demande également à être déchargée du paiement du montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour la première instance et elle réclame, de son côté, dans l'acte d'appel du 24 mars 2016 une indemnité de procédure pour les deux instances.

Par jugement du 23 mars 2016, le tribunal de travail de Luxembourg statuant en continuation du jugement du 15 février 2016, a dit la demande de A en paiement du chef de solde d'indemnité de départ fondée et a dit la demande reconventionnelle de la SA S1 en remboursement d'un trop payé d'indemnité de départ non fondée. Il a condamné en conséquence la SA S1 à payer à A le montant de 13.884,54 euros.

La juridiction de première instance a encore condamné la SA S1 à remettre à A une fiche de salaire non périodique rectifiée pour le mois de juillet 2014 et un certificat de rémunération rectifié pour l'année 2014, sous peine d'une astreinte de 300 euros par jour de retard et par document, a plafonné l'astreinte à un montant total de 2.000 euros, a dit la demande de remise d'un certificat de travail rectifié non fondée, a condamné la SA S1 à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros et a débouté la SA S1 de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour ce faire, le tribunal de travail, en se référant à la motivation de son jugement du 15 février 2016, a retenu, d'une part, que sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ l'avantage en nature de la voiture de leasing pour un montant mensuel brut de 469,47 euros et le treizième mois et, d'autre part, que l'indemnité de départ est calculée non pas sur une moyenne des salaires touchés pendant toute la durée de l'engagement, comme préconisé par la SA S1, mais sur base des salaires des douze derniers mois qui précèdent la résiliation du contrat.

De ce jugement la SA S1 a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 2 mai 2016.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande à voir débouter A de sa demande en condamnation au paiement de la somme de 13.884,54 euros.

A titre subsidiaire, l'appelante demande la nomination d'un expert judiciaire pour se prononcer sur le montant de l'indemnité de départ due à la salariée.

En tout état de cause, la SA S1 demande à se voir décharger de la condamnation à remettre à la salariée une fiche de salaire non périodique rectifiée pour le mois de juillet 2014 et un certificat de rémunération rectifié pour l'année 2014 sous peine d'astreinte.

Elle demande finalement à être déchargée du paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros et conclut à l'allocation du montant de 2.000 euros conformément à l'article 240 du NCPC.

Les affaires enrôlées sous les numéros 43524 et 43699 ont été jointes par ordonnance du juge de la mise en état du 1<sup>er</sup> juillet 2016, de sorte qu'il y a lieu d'y statuer par un seul et même arrêt.

### **Quant à l'indemnité de départ :**

A réclame à la SA S1 le montant de 13.884,54 euros correspondant à la différence entre le montant de l'indemnité de départ auquel elle estime avoir droit, soit 36.03,60 euros, et le montant de l'indemnité de départ payé par la SA S1, soit 22.146,06 euros.

Elle explique qu'elle a travaillé successivement à temps plein pendant 95 mois, à raison de 50% pendant 12 mois, de 4/5 pendant 116 mois et de 3/5 pendant 22 mois.

En tenant compte du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois précédent le licenciement conformément à l'article L.124-7(3) du Code du travail et des différentes périodes de travail à temps plein et à temps partiel en application de l'article L.123-7(3) du Code du travail, le montant mensuel de l'indemnité de départ s'élèverait à 6.005,10 euros. Compte tenu de son ancienneté, elle aurait dès lors droit à un montant de  $6 \times 6.005,10 = 36.030,60$  euros.

L'intimée conteste d'abord que les heures supplémentaires, gratifications ou rémunérations pour frais accessoires sont à inclure dans les salaires à prendre en compte pour le calcul d'une indemnité de départ.

En se référant plus particulièrement à l'annexe du contrat de travail relative à la mise à disposition d'un véhicule à la salariée, la SA S1 soutient que cette mise à disposition n'est pas gratuite dans le chef de la salariée et ne pourrait dès lors pas s'analyser en un avantage en nature. En effet il y serait stipulé : « *en contrepartie de la mise à disposition du véhicule pour un usage privé, la valeur mensuelle de l'avantage en nature est fixée à 1,5% de la valeur du véhicule neuf, options et TVA comprises, lequel montant sera ajouté à votre rémunération mensuelle brute pour y opérer les déductions des charges sociales et fiscales prévues par la loi* ».

L'appelante reproche encore à la juridiction de première instance d'avoir fait une mauvaise interprétation de la loi en appliquant l'article L.124-7(3) du Code du travail pour le calcul de l'indemnité de départ au motif que cet article est uniquement applicable lorsque le salarié a toujours travaillé à temps plein dans l'entreprise.

Il y aurait lieu d'appliquer exclusivement l'article L.123-7(3) du code du travail suivant lequel l'indemnité de départ est à calculer, de manière distributive, proportionnellement au temps travaillé à temps plein et à temps partiel. Il y aurait donc lieu de prendre en compte la moyenne des salaires réellement touchés par l'intimée pendant les différentes périodes de travail à temps plein ou à temps partiel au cours de son engagement.

Le montant mensuel de l'indemnité de départ s'élèverait dès lors non pas à 6.005,10 euros, mais à 3.037,37 euros, de sorte que A ne pourrait prétendre qu'au montant de  $6 \times 3.037,37 = 18.224,22$  euros. Comme elle aurait payé à la salariée le montant de 22.146,06 euros, sa demande en remboursement dirigée contre l'intimée serait fondée pour le montant réclamé de 3.921,84 euros.

Suivant l'article L.124-7(3) du Code du travail, l'indemnité de départ « *est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié sur les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.* »

En l'espèce, il est constant en cause que A a été aux services de l'appelante depuis le 1<sup>er</sup> mars 1994.

Suivant les deux contrats de travail versés en cause du 16 février 1994 et du 16 décembre 1996, la salariée a droit à un salaire mensuel brut payable 13 fois par an. Cette disposition de nature contractuelle a un caractère obligatoire et lie les parties, de sorte que le treizième mois est à prendre en considération pour la fixation du montant de l'indemnité de départ.

C'est encore à juste titre que la juridiction de première instance a pris en compte pour le calcul du salaire moyen le montant de 469,47 euros brut correspondant au montant pris en compte sur les fiches de salaire pour la voiture en leasing.

En effet, la mise à disposition d'un véhicule constitue un avantage en nature qui constitue un élément de salaire tel que cela résulte d'ailleurs des fiches de salaires produites en cause, qui tiennent compte « d'un salaire en nature » de 469,47 euros.

Etant un élément du salaire, l'avantage en nature est soumis à son régime juridique. La valeur brute mensuelle correspondant à cet avantage est dès lors également soumise au paiement des cotisations sociales et des impôts. Le fait que la valeur de cet avantage a été ajoutée au salaire mensuel brut de base pour le calcul des cotisations et des impôts pour être retranchée par la suite n'est donc pas de nature à lui enlever cette qualité.

Par ailleurs, et contrairement à l'argumentation de la SA S1, l'article L.123-7 (3) du Code du travail suivant lequel « *l'indemnité de départ des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans le même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise* » est le seul à prendre en considération pour les travailleurs ayant été occupé successivement à temps partiel et à temps complet dans une entreprise pour déterminer l'indemnité de départ, cet article est à lire ensemble l'article L.124-7 (3) du code du travail qui ne fait pas de distinction entre les salariés travaillant à temps plein et à temps partiel et qui s'applique donc à tous les salariés.

Le législateur a dès lors voulu faire profiter tous les salariés de la prise en compte du dernier salaire horaire touché pour le calcul de l'indemnité de départ.

Il n'y a partant pas lieu de suivre le raisonnement de la partie appelante suivant lequel seul le salaire moyen réellement touché par la salariée au cours des différentes périodes de son occupation au sein de l'entreprise est à prendre en considération.

C'est dès lors à juste titre que la salariée s'est d'abord référé à son salaire brut touchée au cours des douze derniers mois qui ont précédé la notification du licenciement, c'est-à-dire pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2013, avant d'appliquer la règle de proportionnalité retenue par l'article L.124-7 (3).

L'argumentation de l'appelante que le montant de 468,47 euros bruts ne devrait être pris en compte dans le calcul de l'indemnité de départ qu'à partir du 28 février 2012 est donc également à déclarer non fondée.

Si l'appelante a mis en cause les principes de la méthode de calcul employée par A, elle n'a cependant pas émis de critique précise quant au décompte versé en cause par la salariée. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner une expertise comme l'a réclamé la SA S1 à titre subsidiaire, mais de confirmer le jugement de première instance, par adoption de ses motifs, en ce qu'il a retenu que le montant mensuel de l'indemnité de départ s'élève à 6.005,10 euros.

C'est encore à juste titre que le tribunal de travail a retenu que compte tenu de son ancienneté de service, la salariée a droit au paiement d'une indemnité de départ de six mois, soit au total au montant de  $6.005,10 \times 6 = 36.030,60$  euros.

Le jugement de première instance est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande de A fondée pour le montant de  $36.030,60 - 22.146,06 = 13.884,54$  euros et en ce qu'il a rejeté la demande reconventionnelle de la SA S1 en remboursement du montant de 3.921,84 euros.

### **Quant à la retenue de 8.000 euros sur la fiche de salaire du mois de juillet 2014.**

La SA S1 fait valoir que la retenue de 8.000 euros opérée correspond aux hypothèses prévues aux points 2 et 3 de l'article L.224-3 du Code du travail suivant lesquelles l'employeur peut opérer des retenues du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié et du chef de fournitures au salarié alors qu'elle a subi un préjudice financier suite à la restitution du véhicule leasing avant terme et suite à l'endommagement aux jantes et au pare choc du véhicule mis à sa disposition, justifié par la facture B versée en cause.

Elle explique que suivant le point 7 de la convention de mise à disposition du véhicule leasing du 28 février 2012 qui précise que « *dans tous les cas où le salarié viendrait à quitter la société et que son véhicule ne pourrait être affecté à un autre cadre avant le terme du contrat de location, il s'engage à indemniser les éventuels dommages que subirait la société* », les frais de pénalités de rupture du contrat constituent des frais à l'entière charge de la salariée.

Cette clause serait licite dans la mesure où elle a été librement convenue et signée par A et ne serait pas contraire à l'article L.121-3 du Code du travail.

Elle explique encore que la salariée à laquelle elle s'était adressée pour demander si elle voulait reprendre le véhicule à moindre coût au jour de son licenciement a seulement répondu six mois plus tard qu'elle renonçait à reprendre le véhicule, fait qui lui aurait porté grief alors qu'elle n'a pas pu disposer plus tôt du leasing à d'autres fins et qu'elle a dû supporter le coût de la rupture avant terme du contrat de leasing B.

Le véhicule utilisé par A n'aurait pas pu être affecté à un autre cadre de l'entreprise alors que tous les cadres disposaient d'un contrat de leasing en cours. A cela s'ajouterait que suivant l'article L.121-9 du Code du travail le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou sa négligence grave.

La salariée, par contre, fait valoir que l'article L.224-3 du code du travail n'autorise l'employeur à effectuer une retenue sur salaire que dans certains cas limitativement énumérés. La justification d'une retenue sous la mention « déduction sur net » ne serait cependant pas mentionnée à l'article L.224-3 du Code du travail. La référence « retenue de 8.000 euros pour frais de rupture du contrat de leasing et attente décompte final » sur la fiche de salaire non périodique du mois de juillet 2014 serait encore illégale eu égard aux termes de l'article L.224-3 du Code du travail. En indiquant que la saisie est faite en attente d'un décompte final, la revendication de l'appelante ne serait pas justifiée, certaine et exigible.

La partie appelante ne justifierait pas non plus les dommages invoqués causés résultant prétendument de la facture B.

La clause 7 de la convention de mise à disposition du véhicule du 28 février 2012 serait à déclarer nulle pour être contraire à L.121-3 du Code du travail alors qu'elle aggraverait les obligations du salarié.

A titre subsidiaire, la salariée soutient que la clause ne pourrait pas s'appliquer en l'espèce, étant donnée qu'elle retiendrait uniquement le cas dans lequel le salarié prend l'initiative de quitter la société et qu'elle n'a pas pris l'initiative de la résiliation du contrat de travail.

Pour le cas où la clause serait déclarée valable, l'employeur devrait encore être condamné à lui restituer la somme de 8.000 euros alors qu'il l'a dispensée de l'exécution de son préavis et qu'il acceptait qu'elle puisse utiliser son véhicule de fonction. Il n'aurait à aucun moment sollicité la restitution du véhicule et n'aurait réagi que tardivement le 3 juillet 2014 en lui demandant si elle voulait reprendre le véhicule. L'absence de réaction de l'employeur ne pourrait être mise à sa charge.

Elle conteste en outre que le véhicule mis à sa disposition n'ait pas pu être affecté à un autre cadre de la société.

Le prix de vente pour la somme de 10.757 euros ne lui serait pas opposable. La société S1 ne rapporterait pas la preuve que ce préjudice éventuel soit imputable à un acte volontaire de sa part ou résulterait de sa négligence grave. Au contraire, il résulterait de l'attestation de restitution du véhicule qu'elle n'a pas endommagé volontairement le véhicule. Le kilométrage qu'elle aurait effectué avec le véhicule aurait été dans la norme.

Il résulte de la fiche de salaire non périodique du mois de juillet 2014 que le montant de 8.000 euros a été déduit du salaire de A avec la mention « déduction surnet » et la précision « *Retenu de 8.000 euros pour frais de rupture du contrat de leasing en attente décompte final de remise du véhicule* » figure au bas de la fiche de salaire.

Or, l'employeur ne peut effectuer des retenues sur la rémunération d'un salarié que dans les cas limitativement énumérés à l'article L.224-3 du Code du travail, à savoir:

1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché,
2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié,
3. du chef de fournitures au salarié :
  - a) d'outils ou de matériaux nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci
  - b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement,
4. du chef d'avances faites en argent.

Par ailleurs, les retenues énumérées sous les numéros 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire.

La SA S1 déduit son droit de pouvoir opérer une retenue sur le salaire de A d'une facture B du 20 août 2014 d'un montant de à 8.259,28 euros HTVA correspondant à la différence entre la valeur comptable et le prix de revente du véhicule leasing mis à disposition de la salariée qu'elle a dû payer à la société de leasing suite à la rupture anticipative du contrat, préjudice qu'elle impute à une faute de l'intimée.

Mise à part que la facture invoquée à l'appui des prétentions de la SA S1 est postérieure à la retenue opérée, de sorte qu'elle ne pouvait faire valoir une créance certaine à l'égard de la salariée, la Cour rappelle que les retenues que l'employeur est autorisé à effectuer sur la rémunération d'un salarié du chef d'un dommage commis par lui visent la réparation dont la responsabilité incombe au salarié.

Comme l'employeur est tenu de supporter les risques engendrés par l'activité de l'entreprise, le salarié doit seulement supporter les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave, de sorte que seuls ces dégâts peuvent être pris en considération pour opérer une retenue.

Or, en l'espèce, il ne résulte pas des éléments du dossier que A a commis une telle faute.

En effet, le fait que les jantes et le pare choc du véhicule étaient griffés au moment du retour du véhicule après une utilisation de deux ans et demi ne permet pas de retenir un acte volontaire ou de négligence grave de sa part.

La dispense de travail en cours de préavis ne doit pas non plus entraîner jusqu'à l'expiration du délai de préavis une diminution des salaires, traitements, indemnités

et autres avantages auxquels le salarié aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

A avait donc le droit de disposer de son véhicule de service jusqu'à la fin du préavis et l'employeur ne saurait lui reprocher de ne pas l'avoir informé dès son licenciement de ses intentions quant à une reprise éventuelle du véhicule.

La SA S1 reste d'ailleurs également en défaut de rapporter la preuve qu'elle avait déjà demandé à la salariée au mois de janvier 2014 de l'informer sur ses intentions quant à une éventuelle reprise du véhicule, alors que le courriel du 3 juillet 2014 ne précise pas de date de cette prétendue demande et que l'employeur ne verse aucune autre pièce pour confirmer ses dires contestés par la salariée.

Comme A a, en outre, par retour de courrier informé le même jour l'employeur de sa décision de ne pas reprendre le véhicule et qu'elle a restitué le véhicule le dernier jour de son contrat de travail, à savoir le 31 juillet 2014, la SA S1 ne saurait se prévaloir d'un prétendu comportement fautif de la salariée pour justifier sa demande.

Le jugement de première instance est donc à confirmer en ce qu'il a dit la demande de A en paiement d'un montant de 8.000 euros du chef de retenue illégale sur salaire fondée pour le montant réclamé.

### **Quant à la demande reconventionnelle en paiement de la facture B :**

L'employeur réclame reconventionnellement à A le montant de 9.498,17 sinon de 8.259,28 euros du chef de préjudice subi du fait de la résiliation anticipée du contrat de leasing en se référant à la clause retenue au point 7) de l'annexe au contrat de travail relative à la mise à disposition d'un véhicule leasing à la salariée.

Cette clause est libellée comme suit :

*« Dans tous les cas où le salarié viendrait à quitter la société et que son véhicule ne pourrait être affecté à un autre cadre avant le terme du contrat de location, il s'engage à indemniser les éventuels dommages que subirait la société (paiement de l'indemnité de rupture de contrat demandée par la société B). »*

La partie intimée soutient que cette clause est contraire à l'article L.121-3 du Code du travail suivant lequel les parties sont seulement autorisées à déroger aux dispositions de la loi dans un sens plus favorable au salarié.

La mise à disposition d'une voiture de leasing est un avantage accordé à la salariée qui a accepté par la signature de l'avenant au contrat de travail le paiement d'une éventuelle indemnité de rupture réclamée par la société de leasing.

Même si ce paiement est de nature à diminuer le cas échéant la valeur de l'avantage en nature lui accordé, il n'en découle pas ipso facto que la clause librement convenue entre parties serait à son désavantage.

Cet engagement conventionnel est par ailleurs étranger à l'éventuelle responsabilité du salarié dans les hypothèses prévues par l'article L.121-9 du code du travail.

C'est dès lors à juste titre que la juridiction de première instance a retenu qu'elle est en principe licite.

En précisant que son application vaut dans tous les cas où le salarié viendrait à quitter l'entreprise, A est encore malvenue d'affirmer qu'elle ne s'applique qu'en cas de démission du salarié.

En effet, d'après la généralité de ses termes, la clause est applicable indépendamment de la question de savoir qui a pris l'initiative de la rupture.

C'est cependant à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que la SA S1 reste en défaut de prouver que les conditions d'application de la clause sont données en l'espèce.

En effet, si l'appelante verse deux contrats de mise à disposition d'un véhicule à d'autres salariés, ces pièces ne permettent, en présence des contestations de la salariée, ni d'établir que la société n'avait que deux cadres à la fin du contrat de travail de A, ni que son poste n'a plus été occupé, ni partant qu'elle n'avait pas la possibilité d'affecter la voiture restituée à un autre cadre.

Le tribunal du travail est donc à confirmer en ce qu'il a retenu que la demande de la SA S1 n'est pas fondée.

Compte tenu de la retenue illégale pratiquée par la SA S1, le tribunal de travail est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande de A tendant à la remise d'une fiche de salaire rectifiée non périodique du mois de juillet 2014 et d'un certificat de rémunération rectifié sous peine d'une astreinte de 300 euros par jour de retard et par document fondée sauf à reporter le délai accordé pour la remise de ces documents à un mois à partir de la signification du présent arrêt.

Par adoption de ses motifs, la juridiction de première instance est finalement à confirmer en ce qu'elle a débouté la SA S1 de sa demande sur base de l'article 240 du NCPC et qu'elle a alloué à A une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Eu égard à l'issue du présent litige, la demande de la SA S1 tendant à l'octroi d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer non fondée.

En revanche il paraît inéquitable de laisser à la seule charge de A l'entière des frais par elle avancés non compris dans les dépens pour l'instance d'appel. Au vu des éléments du dossier sa demande est à déclarer fondée pour le montant de 1.500 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 en la forme,

les dit non fondés,

partant **confirme** les jugements du 15 février 2016 et du 23 mars 2016, sauf à reporter le délai pour la remise sous astreinte de la fiche de salaire non périodique rectifiée du mois de juillet 2014 et du certificat de rémunération rectifié à un mois à partir de la signification du présent arrêt,

rejette la demande de la SA S1 en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la SA S1 à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros,

condamne la SA S1 aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Frédéric FRABETTI 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.