

Arrêt N° 109/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze juillet deux mille dix-huit.

Numéro CAL-2017-00015 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-
(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de
Luxembourg du 7 août 2017,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à B-(...),

intimée aux fins du susdit exploit GALLÉ,

appelante par incident,

comparant par Maître Anaïs BOVE, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 juin 2018.

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

A a travaillé pour la sàrl S1 à partir du 28 janvier 2002.

Elle a été licenciée par lettre lui remise en mains propres le 7 septembre 2015 moyennant un préavis de six mois devant expirer le 15 mars 2016 avec dispense de travail.

Par requête du 13 juin 2016, A a fait convoquer la sàrl S1 devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer principalement le montant de 9.183,99 euros en vertu d'une transaction conclue entre parties et subsidiairement le montant de 1.183,99 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période allant de novembre 2015 à mars 2016.

Elle a encore réclamé une indemnisation de 2.000 euros pour son préjudice moral, une indemnité pour congé non pris et la remise des fiches de salaires de décembre 2015 à mars 2016, ainsi que son certificat de travail, sous peine d'astreinte. Finalement, elle a conclu à l'octroi d'une indemnité de procédure de 3.000 euros.

La salariée expliqua qu'en date du 7 septembre 2015, elle avait conclu une transaction avec la sàrl S1 suivant laquelle cette dernière devait lui payer pendant la période de préavis la totalité de sa rémunération, c'est-à-dire son salaire brut de base, plus les primes et avantages tant qu'elle n'aurait pas trouvé un nouvel emploi. Les parties auraient encore convenu qu'au cas où elle trouverait un autre emploi, elle devrait en informer son employeur, qui à partir de ce moment devrait seulement lui verser son salaire brut de base « sans aucune compensation », c'est-à-dire sans primes et avantages jusqu'à la fin de son préavis.

A titre subsidiaire, elle demanda à se voir payer la différence de salaire entre le salaire touché auprès de la sàrl S1 et le salaire gagné chez son nouvel employeur.

L'employeur s'opposa à la demande principale en faisant valoir que la transaction n'a pas été signée par une personne ayant pouvoir de la signer. La transaction serait encore nulle à défaut de concessions réciproques.

Par jugement du 10 février 2017, le tribunal de travail a, avant tout autre progrès en cause, ordonné une enquête afin de procéder à l'audition des auteurs des deux attestations testimoniales versées en cause par les parties.

Par jugement du 16 juin 2017, le tribunal de travail a déclaré la demande de A en paiement d'arriérés de salaires pour la période du 1^{er} décembre 2015 au 15 mars 2016 fondée pour le montant de 9.183,99 euros. Il a également alloué à A un montant de 1.368 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, mais a rejeté sa demande en réparation de son préjudice moral.

Le tribunal a condamné, en outre, l'employeur à remettre à A les fiches de salaires des mois de décembre 2015 à mars 2016 ainsi que son certificat de travail dans les 15 jours de la notification du jugement, sous peine d'astreinte.

Finalement, le tribunal a rejeté la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure au motif que cette dernière est affiliée à un syndicat.

Le tribunal a considéré que l'écrit du 7 septembre 2015 ne constitue pas une transaction faute de retenir une concession de la part de A, mais que la salariée a légitimement pu croire que l'employeur avait mandaté B, employé auprès de la société S2, fiduciaire de l'employeur, pour prendre l'engagement de continuer à payer les salaires sans compensation.

Le tribunal a également retenu que la salariée avait encore droit à une indemnité pour 57 heures de congé non pris, mais qu'elle n'avait pas établi avoir subi un dommage moral.

De ces jugements, la sàrl S1 a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 7 août 2007.

Par réformation, l'appelante demande à voir débouter A de toutes ses demandes et conclut à l'allocation d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire et d'une indemnité de procédure.

A interjette appel incident et réclame, par réformation de la décision entreprise, l'allocation d'une indemnité pour préjudice moral subi de 2.000 euros. La salariée réclame encore une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance. Pour le surplus, elle conclut à la confirmation du jugement et requiert un montant de 5.000 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

La sàrl S1 affirme n'avoir jamais accepté de continuer à payer les salaires en cas de reprise par la salariée d'un nouvel emploi.

Elle conteste l'existence d'un mandat apparent en renvoyant à la déposition de B faite en première instance, suivant laquelle le témoin a, lors de l'entrevue du 7 septembre 2017, essayé sans succès de joindre C pour vérifier s'il pouvait établir l'écrit demandé par les époux D-A. Il ressortirait encore de cette déposition que B avait signé le document sous la menace de poursuites judiciaires. A cela s'ajouterait

que l'employé de la société S2 ne s'occupait ni des lettres d'engagement, ni des lettres de résiliation de la sàrl S1, faits dont toutes les salariées de l'institut étaient au courant. Seule la gérante unique, C avait le pouvoir d'engager la société par sa signature.

A ne pouvait donc légitimement croire que la sàrl S1 avait mandaté B pour négocier les modalités du licenciement et prendre l'engagement de continuer à payer les salaires pendant le préavis sans compensation.

Contrairement à l'affirmation de l'époux de la salariée, les documents versés en cause ne refléteraient pas ce qui avait été convenu entre parties. Si tel avait été le cas, B aurait préparé le document avant la réunion.

A cela s'ajouterait que A aurait tout fait pour éviter que C lui remette la lettre de licenciement en reportant à plusieurs reprises le rendez-vous et en versant des certificats médicaux. La « fausseté » de sa maladie serait en effet prouvée par le fait que la salariée a renoncé à son congé de maladie pour pouvoir partir en vacances pendant 15 jours.

Il y aurait donc lieu de déclarer nul et non avenu le document du 7 septembre 2015 alors qu'il a été signé par une personne non compétente qui n'avait aucun mandat.

L'employeur conteste également que A l'ait informé de son intention d'aller rejoindre le salon « X ». Il ne l'aurait appris que par des publicités parues dans la presse, tout comme il n'aurait appris l'existence de l'accord invoqué qu'après les publications dans la presse.

A soutient, par contre, que les parties avaient conclu en date du 7 septembre 2015 une transaction au sens de l'article 2044 du Code civil.

Elle se serait engagée à ne pas contester son licenciement et à ne pas retourner sur son lieu de travail. De l'autre côté, l'S1 se serait engagé à lui payer la totalité de sa rémunération y compris les primes et avantages pendant toute la période du préavis tant qu'elle ne recommencerait pas à travailler. Au cas où elle venait à trouver un nouveau poste, elle devait en informer son employeur qui, dans cette hypothèse, continuerait à lui verser seulement son salaire brut de base.

Le courrier du 7 septembre 2015 ne mentionnerait pas clairement toutes les concessions réciproques qui seraient cependant établies par l'attestation de D.

L'audition des témoins aurait permis d'établir qu'une transaction est intervenue et que B avait l'accord de C pour signer un tel document.

Le 13 novembre 2015, elle avait informé via son époux le comptable de sàrl S1 qu'elle allait commencer à retravailler le 16 novembre 2015 et elle avait reçu le paiement de son salaire jusqu'au mois de décembre 2015.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de qualifier le document d'« engagement unilatéral » de l'employeur à lui payer le salaire complet jusqu'à la fin du préavis, sans pouvoir invoquer l'article L.124-9(1) alinéa 3 du Code du travail.

Pour le cas où la Cour devait conclure à l'absence de pouvoir donné par C à B, il y aurait lieu de retenir la théorie du mandat apparent, B étant le responsable de la fiduciaire pour le volet droit du travail/droit social.

Il est constant en cause qu'en date du 7 septembre 2015 trois courriers ont été établis.

Le premier concerne la lettre de résiliation du contrat de travail, le deuxième fait référence à des raisons économiques à la base du licenciement et le troisième contient l'engagement de l'employeur à continuer à payer le salaire brut pendant la durée du préavis, même en cas de reprise par la salariée d'un nouvel emploi.

Aux termes de l'article 2044 du code civil, *« la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit »*.

Pour être valable, la transaction doit contenir les concessions réciproques des parties et en mentionner la nature précise. Si les concessions ne doivent pas nécessairement être équivalentes, il n'y a cependant pas transaction lorsqu'une partie abandonne ses droits pour une contrepartie si faible qu'elle est pratiquement inexistante.

En l'espèce, la salariée se base sur le troisième courrier lui remis en date du 7 septembre 2015. Or, ce courrier, bien qu'il fasse référence à la résiliation en date du même jour du contrat de travail de A, porte seulement la mention *« Si au cours de votre préavis vous trouvez un nouvel emploi nous vous prions de nous en informer. Nous continuerons à vous verser le salaire brut de base sans aucune compensation. »*

C'est dès lors à juste titre, et par adoption de ses motifs que la Cour fait siens, que le tribunal a retenu que ce courrier ne comporte pas de concessions réciproques.

L'attestation de D ne permet pas non plus de retenir des concessions réciproques au sens de l'article 2044 du code civil alors que, d'après ce témoin, A s'était seulement engagée à ne plus venir à l'institut et à ne plus prendre contact avec ses anciennes

collègues, engagements qui en raison de la dispense de travail accordée à la salariée ne constituent pas une concession.

L'existence d'une transaction laisse donc d'être établie.

C'est encore à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que si cet écrit ne vaut pas transaction, il en ressort néanmoins que l'employeur a pris l'engagement unilatéral de payer à A le salaire brut de base jusqu'à la fin du préavis sans pouvoir invoquer l'article L.124-9 (1) alinéa 3 du Code du travail.

B, comptable de la société appelante, a reconnu lors de sa déposition en première instance qu'il n'avait pas été mandaté par C pour accorder à la salariée la continuation du paiement de son salaire brut de base jusqu'à la fin de son préavis pour le cas où elle allait trouver un nouvel emploi avant l'expiration du délai de préavis, mais qu'il a néanmoins établi ce courrier pour mener à bon terme sa mission de clôturer définitivement le dossier concernant la fin des relations de travail entre parties.

A se prévaut de la théorie du mandat apparent.

Le mandat apparent repose sur la notion de « croyance légitime » du tiers contractant dans les pouvoirs de la personne se présentant comme mandataire.

Une personne peut donc être engagée vis-à-vis d'un tiers, sans qu'elle ait consenti à être représentée, lorsque les tiers ont pu légitimement croire que celui, avec lequel ils contractaient, avait reçu pouvoir pour représenter cette personne.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que B a eu pour charge d'établir les contrats de travail et les courriers de résiliation de l'S1. Il a ainsi rédigé la lettre de licenciement initialement datée au 2 septembre 2015 qui a été signée par C et il a changé la date à laquelle elle a été établie.

B a également été requis de remettre la lettre de licenciement en mains propres à A.

Les parties ont fixé un rendez-vous dans les locaux de la société S2 et B a rédigé en présence de la salariée la deuxième lettre explicative quant aux motifs économiques.

Il résulte encore de l'attestation de B, qu'après avoir discuté avec les parties des modalités de paiement du salaire pendant le préavis, et nonobstant le fait qu'il n'a pas pu joindre C, il a rédigé la troisième lettre. Par ailleurs, l'entrevue du 7 septembre 2015 s'est tenue dans un contexte professionnel, certes emprunt d'une certaine tension mais non excessive.

D, époux de A était, en outre, déjà auparavant en contact avec B pour fixer la date, l'heure et le lieu du rendez-vous, mais aussi le contenu de l'accord.

Dans ces conditions, la salariée a légitimement pu croire que B avait été mandaté par la défenderesse pour prendre l'engagement contenu dans la troisième lettre du 7 septembre 2015.

C'est dès lors à bon escient que la juridiction de première instance a fait droit à sa demande en paiement d'arriérés de salaires pour le montant réclamé à titre principal non autrement contesté de 9.183,99 euros.

Comme aux termes de ses dernières conclusions la sàrl S1 accepte le montant de 1.368 euros que le tribunal l'a condamné à payer à A à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris, il y a encore lieu de confirmer la juridiction de première instance en ce qu'elle a condamné l'employeur à lui verser ce montant.

A réclame, par réformation du jugement entrepris, le montant de 2.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral en se référant à un certificat médical du 30 août 2017 versé en cause, sans cependant expliquer autrement sa demande. Les constatations du docteur E reprises audit certificat étant basées sur les dires de la salariée, cette dernière n'a pas rapporté la preuve qu'elle a subi un préjudice moral du fait que l'employeur ne lui a pas payé l'intégralité de ses salaires pendant les derniers mois de son préavis.

La juridiction de première instance est donc à confirmer en ce qu'elle a rejeté la demande de A en allocation de dommages et intérêts pour préjudice moral.

L'employeur n'ayant pas prouvé avoir remis à A les pièces réclamées, le tribunal du travail est encore à confirmer en ce qu'il a condamné la sàrl S1 à lui remettre les fiches de salaire des mois de décembre 2015 et de janvier à mars 2016, ainsi que son certificat de travail, sous peine d'une astreinte de 20 euros par jour de retard et par document, limitée à 300 euros par document, sauf à reporter le délai accordé à 15 jours à partir de la signification du présent arrêt.

La sàrl S1 réclame un montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation pour procédure abusive et vexatoire.

La condamnation de l'employeur au paiement des arriérés de salaires réclamés étant maintenue, les circonstances de la cause ne permettent, dès lors, pas de retenir que A ait agi de mauvaise foi, dans l'intention de nuire ou avec une légèreté blâmable. Il en suit que la demande de la sàrl S1 tendant à l'octroi d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire est à rejeter.

A réclame, par réformation du jugement entrepris, l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC est à rejeter.

Pour la même raison, sa demande en allocation d'un montant de 5.000 euros sur la même base pour l'instance d'appel est également à rejeter.

N'ayant pas obtenu gain de cause, la demande de la sàrl S1 est à déclarer non fondée.

PAR CES MOTIFS :

La Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du juge de la mise en état,

reçoit tant l'appel principal que l'appel incident,

les dits non fondés,

partant **confirme** les jugements entrepris, sauf à reporter le délai accordé pour la remise des fiches de salaires et du certificat de travail à quinze jours à partir de la signification du présent arrêt,

dit non fondée la demande de la sàrl S1 en allocation d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire,

dit non fondées les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne la sàrl S1 aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Anaïs BOVE 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.