

**Arrêt N° 9/21 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit janvier deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2018-01030 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Carole KERSCHEN, premier conseiller,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Véronique REYTER  
d'Esch-sur-Alzette du 29 octobre 2018,

comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à  
Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOC 1) S.A.**, établie et ayant son siège social à L(...),  
représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., inscrite  
sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie  
et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, représentée aux  
fins de la présente instance par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 novembre 2020.

Suivant contrat de travail conclu le 28 décembre 2001 avec effet au 1<sup>er</sup> février 2002, A est entrée aux services de la société SOC 2) en qualité de « *responsable du secteur administratif et financier* ».

Suite à ce premier contrat, elle a été successivement embauchée en tant que « *directeur administratif et financier* » par différentes autres sociétés faisant partie du même groupe que son employeur initial, à savoir :

- la société A CORE CONSULTING, à partir du 1<sup>er</sup> août 2006,
- la société SOC 3), à partir du 2 janvier 2008,
- la société SOC 4), pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 28 février 2013,
- la société SOC 1), suivant contrat du 1<sup>er</sup> mars 2013, avec reprise d'une ancienneté remontant au 27 janvier 2002.

Par lettre recommandée du 18 août 2016, la société anonyme SOC 1) SA (ci-après SOC 1)) a procédé à son licenciement avec effet immédiat en lui reprochant des malversations.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 7 décembre 2016, A a demandé la convocation de son ancien employeur, SOC 1), devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement de la requérante et condamner à lui payer les montants suivants :

|   |                  |
|---|------------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis (6 mois) : | 30.750,00 euros  |
| - Indemnité de départ (3 mois) :                | 15.375,00 euros  |
| - Préjudice matériel :                          | 100.000,00 euros |
| - Préjudice moral :                             | 25.000,00 euros  |
| - Arriérés de salaire :                         | 3.262,50 euros   |
| - Dommages et intérêts pour arriérés :          | 5.000,00 euros   |
| - Congé non pris :                              | 3.035,75 euros   |
| - Retenue illégale sur salaire (net) :          | 1.972,93 euros   |
| - Dommages et intérêts pour retenue :           | 1.000,00 euros   |

soit, au total, la somme de 185.396,18 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, outre une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries, la requérante a déclaré réduire sa demande relative à l'indemnisation du préjudice matériel, au montant de 11.236,61 euros.

La défenderesse a conclu, de son côté, au rejet de la demande adverse et a demandé, à titre reconventionnel, la condamnation de A à lui rembourser les montants de 21.450 euros nets et de 766,53 euros bruts, lesquels montants auraient été touchés indûment par cette dernière et à lui payer la somme de 20.000 euros, à titre de dommages et intérêts, outre une indemnité de procédure de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par jugement rendu le 17 septembre 2018, le tribunal a dit le licenciement régulier et justifié.

Cependant, il a partiellement fait droit à la demande en paiement de la requérante et a condamné son ancien employeur à payer à la requérante le montant de 3.035,75 euros, correspondant à une indemnité de congé non pris et le montant de 1.775,64 euros, correspondant à une retenue abusive sur salaire, ces deux montants étant à augmenter des intérêts légaux.

Le tribunal a ensuite déclaré partiellement fondée la demande reconventionnelle et a condamné A à rembourser à SOC 1) les montants respectifs de 21.252,71 euros et de 766,53 euros, avec les intérêts légaux.

Par exploit du 29 octobre 2018, A a régulièrement relevé appel de ce jugement.

L'appelante demande à la Cour de réformer le jugement entrepris, de dire le licenciement abusif et de faire droit à ses revendications indemnitaires dans leur intégralité.

L'appelante fait valoir que la lettre de licenciement manquerait de la précision requise par la loi, que l'intimée aurait voulu se débarrasser d'elle en prétextant des malversations qui ne correspondraient nullement à la réalité et qu'à tout le moins, les griefs qui lui sont opposés ne revêtiraient pas une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Peu avant le licenciement litigieux, l'administrateur-délégué de la société intimée, B, l'aurait « forcée » à consentir à une convention écrite, prévoyant une redéfinition des fonctions de l'appelante ainsi qu'une réduction de son salaire (de 5.125 euros à 4.400 euros bruts, soit une perte mensuelle de 725 euros) et conférant à l'appelante le droit d'opter pour un licenciement avec préavis avant la fin de l'année, auquel cas l'intimée rembourserait à l'appelante cette différence de salaire.

Face aux réticences de l'appelante à faire usage de cette option, B, qui ne supporterait pas qu'on lui « tienne tête », aurait simulé la découverte de prétendues malversations pour résilier le contrat de travail avec effet immédiat, sur base de « motifs controuvés et fallacieux ».

A affirme que son ancien employeur aurait eu connaissance des faits invoqués dans la lettre de licenciement longtemps avant la résiliation du contrat de travail, et en tout cas, bien au-delà du délai d'un mois prévu par l'article L. 124-10 (6) du Code du travail.

L'appelante conteste avoir commis la moindre malversation.

Elle reconnaît être à l'origine des paiements invoqués à l'appui de son licenciement, à savoir des paiements mensuels de 550 euros nets, à partir du mois de mai 2013 à titre d'indemnisation de ses frais de déplacement et d'un paiement unique d'un montant de 766,53 euros bruts en avril 2016, à titre de « *prime discrétionnaire* », mais considère que ces montants lui étaient dus.

En ce qui concerne le paiement mensuel de 550 euros en sa faveur, l'appelante soutient que, depuis son engagement par la société SOC 2) en 2002, elle touchait 400 euros par mois, à titre de participation de l'employeur aux frais de déplacement, que cette prime a été portée à 450 euros puis à 550 euros dans le cadre de ses contrats de travail subséquents signés avec des sociétés appartenant au même groupe, et qu'après son embauche par SOC 1), ladite prime a été maintenue, cet avantage constituant un « *droit acquis* » en raison de la constance de son paiement par ses employeurs successifs, tous membres du même groupe de sociétés.

En ce qui concerne le paiement unique d'une « *prime discrétionnaire* » de 766,53 euros, l'appelante fait valoir que ce paiement a eu lieu suite à la signature de l'avenant du 29 mars 2016, portant réduction de son salaire, au motif que les congés antérieurement acquis devaient être rémunérés sur base de l'ancien salaire, plus élevé, et que c'est pour éviter la perte inhérente à l'évaluation du congé non pris en fin d'année qu'elle a demandé à la fiduciaire de « *calculer le différentiel de la valorisation des jours de congé acquis sur (son) ancienne rémunération* » et de le lui payer avec le salaire du mois d'avril 2016.

Celle-ci aurait évalué le montant dû à 766,53 euros et qualifié ce paiement de « *prime discrétionnaire* ».

B aurait consenti tacitement aux paiements dont l'intimée se prévaut pour justifier le licenciement de l'appelante.

Il serait inconcevable que l'administrateur-délégué de l'intimée qui contrôlerait tout et auquel rien n'échapperait, eût ignoré les paiements litigieux.

Considérant son licenciement comme étant abusif, A réclame le paiement d'un montant de 11.236,61 euros, du chef du préjudice matériel qu'elle prétend avoir

subi pendant une période de référence qu'elle demande à la Cour de fixer à quatorze mois et demi (jusqu'au 31 octobre 2017).

L'appelante demande ensuite la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 25.000 euros.

Au vu de son ancienneté remontant au 27 janvier 2002, elle prétend par ailleurs au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois, évaluée à 30.750 (= 6 x 5.125) euros ainsi que d'une indemnité de départ de trois mois, évaluée à 15.375 (= 3 x 5.125) euros.

Selon l'appelante, l'accord du 29 mars 2016 serait nul pour être dépourvu d'un objet valable et d'une cause valable outre que le consentement de l'appelante n'aurait pas non plus été valable.

La partie adverse aurait donc procédé à une réduction illégale de son salaire.

A réclame, de ce chef, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 18 août 2016, la condamnation de l'intimée à lui payer le montant de 3.262,50 (= 4,5 x 725) euros, à titre d'arriéré de salaire ainsi que le montant de 5.000 euros, à titre de dommages et intérêts, pour réparation du préjudice découlant de la réduction de son salaire.

A reproche enfin à l'intimée d'avoir procédé à la retenue de l'intégralité de son salaire du mois d'août 2016.

Contestant toute créance dans le chef de son ancien employeur, elle réclame, outre le paiement du salaire d'un montant de 1.972,93 euros nets, le montant de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article 6-1 du Code civil.

Enfin, A conclut à la confirmation de la condamnation de l'intimée à lui payer le montant de 3.035,75 euros, à titre d'indemnité pour le congé non encore pris, renseigné par la fiche de salaire du mois d'août 2016.

SOC 1) conclut au rejet de l'appel.

L'intimée conteste toute machination de sa part et affirme que l'évolution des relations entre parties avant le licenciement est dépourvue de toute pertinence.

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement seraient précis, réels et d'une gravité largement suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat de l'appelante.

L'intimée n'aurait eu connaissance des faits invoqués dans la lettre de licenciement qu'à la fin du mois de juillet 2016, pour ce qui concerne la « prime

*discrétionnaire* » et, au début du mois d'août 2016, pour ce qui concerne l'indemnité mensuelle pour frais de déplacement, de sorte que le délai légal d'un mois pour en faire état en tant que motifs de résiliation immédiate du contrat de travail, aurait été respecté.

La partie adverse, aurait rencontré de nombreuses difficultés dans le cadre de l'exécution de sa fonction de « *directeur administratif et financier* ».

Celle-ci aurait reconnu, lors de son évaluation individuelle de décembre 2015 « *qu'elle ne se sentait pas à la hauteur des attentes de son employeur et que c'était difficile pour elle* ».

Aussi, l'appelante aurait-elle manifesté son intention de quitter la société dans le courant de l'année 2016.

En attendant son départ, il aurait été décidé de revoir ses responsabilités à la baisse afin de les faire correspondre à ses compétences, et cela avec une réduction corrélative de son salaire.

Tel serait l'objet de l'avenant au contrat de travail, valablement conclu en date du 29 mars 2016, sur base d'un projet élaboré par l'appelante elle-même, au terme de pourparlers circonstanciés.

L'appelante n'établirait pas et ne préciserait même pas en quoi son consentement aurait été vicié ni en quoi cet avenant serait irrégulier.

L'intimée conteste dès lors tant la nullité de cet avenant que l'existence d'un arriéré de salaire, l'appelante s'étant vu payer, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016, le salaire dont les parties avaient convenu dans le cadre de l'avenant du 29 mars 2016.

Par la suite l'appelante aurait manifesté son intention de quitter la société et de négocier les conditions de son départ.

Le licenciement litigieux serait sans aucun lien ni avec la modification du contrat de l'appelante ni avec les pourparlers concernant les conditions de son départ.

Il serait la seule conséquence des malversations dont l'employeur se serait rendu compte peu avant le licenciement.

L'intimée fait valoir que l'appelante a demandé à la société SOC 5), laquelle société est la « fiduciaire » de l'intimée (ci-après, la Fiduciaire) de lui payer, pour le mois d'avril 2016 une « *prime discrétionnaire* », d'un montant de 766,53 euros, alors pourtant que celle-ci n'aurait jamais été accordée par l'employeur.

Ce comportement de l'appelante serait d'autant plus répréhensible que celle-ci aurait disposé d'une parfaite autonomie dans le cadre de ses relations avec la Fiduciaire, dont elle était l'unique interlocutrice, et qu'elle aurait délibérément abusé de cette autonomie afin de s'allouer une prime indue.

Il en irait de même du paiement mensuel de 550 euros nets, à titre d'indemnisation des frais de déplacement.

Ce paiement mensuel aurait été mis en œuvre par l'appelante dès le mois de mai 2013, date de l'ouverture du compte bancaire en cause.

L'appelante aurait été la seule gestionnaire du compte en question, la seule personne habilitée à y effectuer des opérations bancaires.

L'allocation de cette indemnité pour frais de déplacement n'aurait jamais été accordée par l'employeur et ne résulterait non plus ni du contrat de travail ni d'un usage.

Ce montant n'apparaîtrait sur aucune fiche de salaire.

A ne pourrait se prévaloir d'aucun « *droit acquis* » en relation avec des frais de déplacement, la salariée ne s'étant plus vu indemniser de tels frais depuis son engagement par la société SOC 4), en janvier 2013.

Selon l'intimée, l'octroi d'une telle indemnité eût d'ailleurs été dépourvu de toute justification, l'intimée ayant mis à disposition de l'appelante une voiture de service, une carte de carburant ainsi qu'un badge de péage.

L'appelante se serait ainsi, au final, rendue coupable de détournements s'élevant respectivement aux montants de 766,53 euros bruts et de 21.450 (= 39 x 550) euros nets, au préjudice de son employeur.

Ces agissements frauduleux justifieraient pleinement son licenciement pour faute grave, avec effet immédiat.

A l'appui de ses prétentions, SOC 1) se réfère aux éléments du dossier, et plus particulièrement, à plusieurs attestations testimoniales, parmi lesquelles celles établies respectivement par B, administrateur délégué de la société intimée et par T1, directrice générale de la société intimée, dont l'audition dans le cadre d'une enquête est offerte en preuve.

SOC 1) conclut partant au rejet des prétentions adverses, par confirmation du jugement dont appel.

A titre subsidiaire, l'intimée conclut à la fixation de l'indemnité compensatoire de préavis au montant de 26.400 (= 6 x 4.400) euros et de l'indemnité de départ au montant de 13.200 (= 3 x 4.400) euros, sur base du nouveau salaire convenu d'un commun accord entre parties en mars 2016.

Concernant la demande de l'appelante en paiement de dommages et intérêts pour réparation des préjudices matériel et moral, l'intimée soutient que les fautes commises par celle-ci auraient, pour le moins, justifié un licenciement avec préavis et qu'en vertu d'une jurisprudence constante, l'appelante devrait, en pareil cas, être privée de tout droit à réparation d'un préjudice matériel ou moral.

Dans un ordre plus subsidiaire encore, il conviendrait, de déduire du montant des dommages et intérêts le montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

SOC 1) relève appel incident sur plusieurs points.

Elle conclut au rejet de la demande relative au congé non pris, le montant de 3.035,75 euros, figurant sur la fiche de salaire du mois d'août 2016, ayant été intégralement réglé.

Elle demande ensuite la réformation du jugement attaqué en ce qu'il a dit fondée, à concurrence de 1.775,64 euros, la demande en paiement de A au titre de retenues illégales sur salaire et demande à la Cour de dire que les retenues effectuées étaient parfaitement valables et fondées dans leur intégralité, soit pour le montant de 1.972,93 euros.

SOC 1) demande encore la réformation du jugement déferé en ce qu'il a limité la condamnation au remboursement de A aux montants de 21.252,71 euros et de 766,53 euros, au lieu des 21.450 euros et 766,53 euros réclamés dans le cadre de la demande reconventionnelle.

Elle conclut enfin à l'allocation de la somme de 20.000 euros, à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice moral subi du fait des agissements frauduleux de son ancienne salariée, laquelle demande aurait été rejetée à tort dans son intégralité.

A s'oppose à la prise en compte des attestations testimoniales de B et de T1 et à leur audition comme témoins, au motif que lesdites personnes représenteraient légalement la partie intimée, de sorte qu'elles ne pourraient pas être considérées comme tierces à la présente instance.

### **Appréciation de la Cour**

L'appelante critique, de façon lapidaire, « *l'imprécision des motifs énoncés* », sans préciser davantage ce reproche (cf. acte d'appel, page 8 ; conclusions récapitulatives, page 8).

L'article L. 124-10 (3) du Code du travail dispose ce qui suit : « *La notification de la résiliation immédiate doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Afin de satisfaire aux exigences de l'article 124-10, paragraphe 3 du Code du travail, les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante pour permettre à ce dernier de vérifier leur bien-fondé et d'apporter, le cas échéant, la preuve contraire en justice et au juge d'avoir une connaissance complète des faits reprochés au salarié au moment du licenciement et d'apprécier si les faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation sont identiques à ceux qui sont invoqués devant lui par l'employeur.

Il résulte clairement de la lettre de licenciement du 18 août 2016 que l'intimée reproche à l'appelante, directrice des services administratifs et financiers de SOC 1), d'avoir abusé de ses fonctions et des prérogatives qui lui avaient été accordées par son employeur pour obtenir, de manière frauduleuse, des paiements mensuels de 550 euros à partir de mai 2013 ainsi qu'à un paiement unique d'un montant de 766,53 euros, en avril 2016.

C'est dès lors à juste titre que la juridiction du premier degré a décidé que l'énoncé des motifs y contenu répondait à l'exigence légale de précision.

L'article L. 124-10 (6), alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail dispose que « *le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en eu connaissance* ».

Il s'en déduit que le délai d'un mois commence à courir non pas le jour de la survenance du fait sur lequel se fonde le motif du licenciement, mais le jour où l'employeur en a eu connaissance.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier, d'une part, que les virements mensuels du montant de 550 euros ont été effectués à partir d'un compte ouvert par l'intimée auprès du X (n° (...)), sur lequel l'appelante disposait d'une procuration délivrée le 16 mai 2013, lui permettant d'effectuer librement des transferts de fonds (cf. pièces n<sup>os</sup> 19-21 de la farde de l'intimée) et, d'autre part, que cette dernière était le seul interlocuteur de la Fiduciaire, habilité à lui donner des instructions concernant l'établissement des fiches de paye (cf. pièce n° 17 de la même farde).

Il résulte de l'attestation testimoniale établie par T2 (cf. pièce n° 20 de la même farde) que l'administrateur-délégué, B n'avait pas accès à des consultations en ligne du compte bancaire susmentionné.

SOC 1) se prévaut en outre, dans ce même contexte, de deux attestations provenant de dirigeants de ladite société (cf. pièces n<sup>os</sup> 14 et 15 de la même farde), l'une de sa directrice générale et l'autre de son administrateur-délégué.

L'appelante demande à la Cour d'écarter ces deux attestations au motif qu'elles émaneraient des représentants légaux de l'intimée et que leurs auteurs ne pourraient partant pas être considérés comme tiers à l'instance.

Nul ne peut être entendu comme témoin dans sa propre cause.

En application de ce principe, la personne qui assume la fonction de représentant légal d'une personne morale ne peut être entendue comme témoin.

Aux termes de l'article 53 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, une société anonyme, telle que la société intimée, est représentée en justice, soit en demandant, soit en défendant, par son conseil d'administration.

Il en découle nécessairement que l'administrateur-délégué qui représente physiquement la société anonyme partie à un litige ne saurait être considéré comme partie tierce à ce même litige (cf. Cass. 02.05.2013, arrêt n° 32/13).

L'attestation établie par B (cf. pièce n° 15 de la même farde) administrateur-délégué de la société intimée, doit dès lors être écartée.

Il en va différemment de l'attestation de T1 (cf. pièce n° 14 de la même farde) qui n'était pas administratrice de la société intimée au moment de l'émission de l'attestation et qui ne l'est d'ailleurs pas devenue par la suite.

Il résulte de cette dernière attestation que l'information relative au paiement unique de la somme de 766,53 euros au mois d'avril 2016 n'a été transmise à l'intimée qu'en date du 22 juillet 2016 et que les premiers relevés de compte renseignant les virements mensuels de 550 euros n'ont été délivrés à l'intimée qu'à la même date.

L'appelante ne se prévaut d'aucun élément probant permettant d'inférer que l'intimée aurait eu connaissance de ces informations plus d'un mois avant le licenciement litigieux.

Dans ces conditions, il convient de retenir que le délai prévu par l'article L. 124-10 (6) alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, cité ci-dessus, a été respecté.

Le motif grave est défini à l'article L. 124-10 (2) du même Code comme « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Il est acquis en cause que l'appelante est à l'origine des paiements incriminés.

L'appelante ne démontre pas avoir eu droit au paiement mensuel de 550 euros au titre de l'indemnisation de ses frais de déplacement.

Ni le contrat de travail ni les fiches de salaire n'en font mention.

L'appelante ne prouve pas davantage ni l'existence d'un accord de son employeur ni l'existence d'un droit acquis en ce sens.

L'affirmation de l'intimée selon laquelle le paiement d'une telle indemnité n'était prévu que par le contrat de travail conclu entre l'appelante et la société SOC 3) SA n'est contredite par aucun élément probant.

Il est constant en cause que l'appelante s'était vu mettre à disposition par l'intimée une voiture de service, une carte de carburant et un badge de péage dont la charge financière était supportée par l'intimée, de sorte que l'octroi de l'indemnité litigieuse eût été dépourvu de justification.

Il s'ensuit que les paiements mensuels litigieux au profit de l'appelante ne lui étaient pas dus.

Les paiements en cause ont été effectués par l'appelante sur une période de trente-neuf mois et s'élèvent à un montant total de 21.450 euros, ce qui représente un préjudice matériel substantiel pour l'employeur.

L'appelante n'établit pas davantage le bien-fondé du paiement unique de la somme de 766,53 euros en avril 2016, avec la mention « *prime discrétionnaire* », effectué par la Fiduciaire sur instructions de la seule partie appelante.

Il suit de là que l'appelante s'est rendue coupable d'agissements frauduleux au préjudice de l'intimée.

De tels agissements, commis de surcroît par une personne investie de hautes responsabilités et prérogatives au sein de la société intimée, sont de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, de

sorte qu'ils sont constitutifs de fautes graves justifiant la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Dans ces conditions, c'est à bon droit à que la juridiction du premier degré a déclaré justifié le congédiement avec effet immédiat de l'appelante suivant courrier du 18 août 2016 et qu'elle a débouté celle-ci de ses demandes en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour réparation de préjudices matériel et moral.

Par avenant signé le 29 mars 2016, et revêtu de la mention manuscrite « *lu et approuvé* » apposée par l'appelante, le salaire mensuel de la requérante a été ramené de 5.125 euros à 4.400 euros, corrélativement à une réduction de son champ d'activités et de ses responsabilités.

L'appelante demande à la Cour de lui allouer, par réformation de la décision dont appel, la somme de 3.262,50 euros, à titre d'arriéré de salaire, pour la période d'avril à août 2016, correspondant à la différence entre son ancien salaire et son nouveau salaire, tel que prévu par l'avenant à son contrat de travail, outre des dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros, pour réparation du préjudice moral subi du fait de cette « *modification illégale* ».

Il résulte des éléments du dossier que les pourparlers relatifs à une modification du contrat de travail se sont étalés sur plusieurs semaines, que l'accord litigieux a été conclu sur base d'un projet élaboré par l'appelante elle-même (cf. pièces n<sup>os</sup> 5 à 9 de la farde de l'intimée) et qu'il faisait suite à des évaluations de l'appelante ayant mis en évidence des insuffisances professionnelles grandissantes (cf. pièces n<sup>os</sup> 3 et 4 de la même farde).

Faute par l'appelante d'établir en quoi l'avenant au contrat de travail, signé le 29 mars 2016, serait dépourvu de validité pour vice de consentement, ou défaut d'un objet ou d'une cause « *valables* », ses revendications pécuniaires basées sur la prétendue nullité dudit avenant, sont à rejeter intégralement comme infondées, par confirmation du jugement entrepris.

Aux termes de l'article L. 224-3, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, l'employeur est autorisé à pratiquer des retenues sur salaire dans certains cas définis limitativement par ce même article, parmi lesquels la « *réparation du dommage causé par la faute du salarié* ».

Cependant, il n'en est ainsi qu'en présence d'une faute intentionnelle ou d'une faute lourde équipollente au dol.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que la juridiction du premier degré a retenu que les fautes reprochées à A justifiaient en l'occurrence une

retenue sur salaire, mais que celle-ci ne pouvait dépasser le dixième du salaire de sorte que la retenue intégrale opérée par l'intimée devait être considérée comme illégale et que l'appelante avait droit au paiement de la somme de 1.775,64 (= 1.972,93 x 90 %) euros nets.

Faute par l'appelante d'établir la réalité du préjudice prétendument subi en conséquence de la retenue illégale, sa demande en indemnisation basée sur l'article 6-1 du code civil, est à rejeter, par confirmation du jugement attaqué.

C'est à juste titre que les juges de première instance ont retenu que, dans la mesure où les détournements commis par A constituaient des paiements de sommes indues au sens des articles 1235 et 1376 et suivants du Code civil, il y avait lieu d'en ordonner la répétition au profit de son ancien employeur, sauf à en déduire le montant de 197,29 euros, légalement retenu sur le salaire du mois d'août 2016, avant de débouter celui-ci de sa demande en réparation, faute d'avoir prouvé la réalité d'un préjudice moral en relation causale directe avec les paiements litigieux.

S'il résulte de la fiche de salaire du mois d'août 2016 (cf. pièce n° 25 de l'intimée) que l'appelante a droit à une indemnité pour congé non pris d'un montant de 3.035,75 euros, l'intimée reste en défaut, en instance d'appel comme en première instance, de verser une pièce établissant que ladite somme aurait été payée à l'appelante, de sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a condamné l'appelante en conséquence.

Le jugement dont appel a débouté les parties au litige de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

Elles concluent chacune à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance, par réformation de la décision déférée, et de 3.500 euros pour l'instance d'appel ainsi qu'au débouté de la demande adverse.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il y a lieu de confirmer la décision de rejet intervenue à son encontre, sur ce point, et de débouter pareillement l'appelante de sa demande relativement à l'instance d'appel.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de rejeter sa demande en obtention d'une indemnité de procédure formée sur cette base légale tant pour la première instance, par confirmation de la décision entreprise, que pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

déboute A et la société anonyme SOC 1) SA de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, représentée par Me Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.