

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Arrêt N° 159/23 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

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

**Numéro CAL-2022-00794 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à B-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Michèle BAUSTERT, en remplacement de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg, du 20 avril 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BAUSTERT,

appelante par incident,

comparant par Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Par contrat de travail à durée indéterminée, conclu en date du 1er novembre 2015, la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après SOCIETE1.) ou la Banque) a engagé PERSONNE1.) en qualité de « *chargée de clientèle relationship manager-RM* ».

En date du 20 mai 2021, SOCIETE1.) a remis à PERSONNE1.), en main propre, un courrier, daté du même jour, qui se lit comme suit :

Par courrier recommandé daté du 16 juin 2021, PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement.

Par courrier recommandé daté du 14 juillet 2021, SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat.

Ce dernier courrier se lit comme suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 13 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement du 20 mai 2021 qu'elle qualifiait d'abusif, les montants suivants :

- 1) indemnité pour dommage matériel : 36.668,68 euros,
- 2) indemnité pour dommage moral : 36.668,68 euros,
- 3) indemnité compensatoire de préavis : 21.697,42 euros,
- 4) indemnité de départ : 6.444,78 euros,

Soit, au total, le montant de 101.479,56 euros, outre les intérêts légaux.

A titre subsidiaire, la requérante a conclu à l'allocation des montants suivants :

- 1) indemnité pour dommage matériel : 36.668,68 euros,
- 2) indemnité pour dommage moral : 36.668,68 euros,
- 3) indemnité compensatoire de préavis : 25.779,12 euros,
- 4) indemnité de départ : 6.444,78 euros,
- 5) arriérés de salaire : 5.155,81 euros,

Soit, au total, le montant de 110.717,07 euros, outre les intérêts légaux.

La requérante a encore demandé la condamnation de la partie défenderesse à rectifier le formulaire U1 établi à son nom dans les huit jours à partir de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 200 euros par jour de retard, en plafonnant le montant de l'astreinte à la somme de 5.000 euros et à payer à la requérante une indemnité de procédure d'un montant de 5.000 euros.

A l'audience du 1er février 2022, la requérante a demandé acte de la réduction à la somme de 8.810,40 euros de sa demande en réparation du préjudice matériel subi du fait de son licenciement abusif.

Elle a finalement demandé acte de la réduction à la somme de 16.111,95 euros de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse concluait au rejet de la demande et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Selon la défenderesse, la partie requérante aurait manifesté avec insistance le désir de voir mettre fin à son contrat de travail.

Les conditions d'une résiliation dudit contrat auraient été négociées pendant longtemps avant d'aboutir à sa résiliation d'un commun accord, concrétisée dans l'écrit du 20 mai 2021.

La défenderesse a soutenu que ce document manifeste de façon explicite non seulement l'accord intervenu entre parties, mais aussi la renonciation de la requérante à exercer un recours.

Après que la requérante ait notifié son intention de ne plus respecter les termes de cet accord et de le voir requalifier en licenciement, la défenderesse lui aurait demandé logiquement de reprendre son travail.

Le refus opposé à cette demande par la requérante équivaudrait à une démission.

Eu égard au refus de la requérante de reprendre son travail et à l'accumulation des absences de cette dernière, la défenderesse aurait été en droit de procéder à son licenciement avec effet immédiat.

Par jugement rendu en date du 8 mars 2022, le tribunal a dit que la partie défenderesse avait licencié la partie demanderesse avec préavis, par courrier daté du 20 mai 2021, remis en main propre, et que cette dernière avait renoncé à tout recours contre son employeur du chef de son licenciement, avant de déclarer non fondées ses demandes indemnitaires ainsi que sa demande en obtention d'un formulaire U1 rectifié.

Il a encore débouté PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et condamné celle-ci à payer à la défenderesse une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu qu'il résultait clairement des termes employés dans la lettre du 20 mai 2021 qu'il s'agissait d'un licenciement et non pas d'une résiliation d'un commun accord, mais qu'il résultait des échanges de courriers entre parties et des attestations testimoniales versées aux débats que les parties étaient convenues d'un licenciement à l'amiable, afin de permettre à la requérante de toucher les indemnités de chômage, en

assortissant ce licenciement de conditions particulières, dérogoires aux normes applicables. La salariée aurait pleinement consenti à ces conditions, au terme de longs pourparlers, et aurait renoncé en connaissance de cause à tout recours, de sorte que ses demandes indemnitaires devaient être rejetées.

Concernant la demande en obtention du formulaire U1 rectifié, le tribunal a relevé que la demanderesse restait en défaut d'établir qu'elle aurait introduit une demande en obtention des indemnités de chômage et qu'elle aurait partant besoin de ce formulaire pour obtenir ces indemnités.

Par exploit du 20 avril 2022, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 14 mars 2022.

L'appelante demande à la Cour de dire que son licenciement était abusif et de faire droit à ses prétentions indemnitaires formées en première instance, par réformation du jugement entrepris.

L'appelante approuve les juges de première instance d'avoir considéré que les parties n'avaient pas résilié le contrat de travail d'un commun accord, en date du 20 mai 2021, et qu'il s'agissait d'une résiliation unilatérale à l'initiative de l'employeur, en d'autres termes d'un licenciement.

En revanche, l'appelante fait grief à la juridiction du premier degré d'avoir décidé que l'appelante aurait renoncé à tout recours contre son licenciement.

Elle affirme que les conditions de travail se seraient fortement dégradées au sein de SOCIETE1.) et qu'elle aurait été épuisée mentalement et physiquement.

Les demandes de l'appelante tendant à bénéficier d'une mesure de mi-temps thérapeutique auraient été refusées par l'intimée.

Cette dernière aurait alors décidé de se débarrasser de l'appelante en tentant de camoufler la résiliation unilatérale en résiliation d'un commun accord afin de ne pas devoir s'acquitter des indemnités dues en cas de licenciement.

La mention manuscrite apposée par l'appelante sur l'exemplaire conservé par l'employeur ne pourrait en aucun cas être interprétée comme une renonciation à exercer un recours en justice.

L'appelante aurait simplement reconnu la réception d'un exemplaire de la lettre de licenciement en main propre.

Elle estime que les dispositions du Code du travail sont des lois de police qui assurent au salarié un minimum de protection et auxquelles il ne peut être valablement dérogé.

L'appelante fait valoir qu'au moment de la rupture et jusqu'à la fin du préavis, l'intimée exerçait sur elle un « *pouvoir de subordination* », ce qui aurait altéré son consentement.

L'offre de preuve adverse tendant à établir le contraire devrait être déclarée irrecevable sinon infondée.

La lettre de demande de motifs datée du 16 juin 2021, dûment notifiée dans le délai d'un mois prévu par l'article L. 124-5 du Code du travail, serait restée sans réponse.

De ce fait, le licenciement serait abusif.

La partie adverse prétendrait à tort que l'appelante aurait démissionné par son refus de se présenter à nouveau sur son lieu de travail, puisqu'elle se serait engagée irrévocablement à dispenser l'appelante de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

D'autre part, le licenciement avec effet immédiat intervenu le 14 juillet 2021 devrait être considéré comme nul et non avenu, étant donné le précédent licenciement mettant fin au contrat de travail, avec effet au 19 juin 2021.

L'offre de preuve adverse tendant à l'audition de témoins devrait être déclarée irrecevable pour défaut de précision et de pertinence, outre le manque d'objectivité des personnes proposées comme témoins.

Dans un ordre subsidiaire, l'appelante demande son rejet pour violation du principe de l'égalité des armes.

Quant aux conséquences du licenciement abusif, l'appelante estime avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis de 21.697,42 euros, à une indemnité de départ de 6.444,78 euros, à des dommages et intérêts d'un montant de 8.810,40 euros, pour réparation de son préjudice matériel, et enfin à des dommages et intérêts d'un montant de 36.668,68 euros, pour réparation de son préjudice moral.

L'appelante fait valoir notamment qu'elle est mère célibataire et qu'à la suite de son licenciement, elle se serait trouvée dans un grand désarroi.

L'intimée aurait eu l'indélicatesse de la priver de formulaire U1, de sorte qu'elle aurait été privée des indemnités de chômage.

Le père de son enfant l'aurait dépannée, en lui proposant un emploi à mi-temps, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021, mais la nouvelle rémunération aurait été inférieure à celle perçue auprès de la Banque.

PERSONNE1.) réclame encore une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chaque instance, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, d'une part, et des dommages et intérêts, à hauteur de 9.072,70 euros pour la première instance, et de 8.539,24 pour l'instance d'appel, à titre d'indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, d'autre part.

La partie intimée soulève, en premier lieu, l'irrecevabilité de l'appel.

L'acte d'appel serait entaché d'un libellé obscur, en ce qu'il n'indiquerait pas sur quels points de la décision attaquée porte l'appel « *ou ne porte pas* » ni les motifs pour lesquels la juridiction de première instance aurait pris à tort la décision entreprise.

L'appel serait encore irrecevable pour la raison que l'appelante aurait interjeté un premier appel, par exploit du 15 avril 2022, puis un deuxième appel, par exploit du 20 avril 2022.

L'intimée aurait, à chaque fois, notifié à la partie appelante une constitution d'avocat devant la Cour d'appel.

L'appelante se baserait actuellement uniquement sur son second appel, sans toutefois s'être désistée de son premier appel.

Il s'ensuivrait que le second appel serait irrecevable.

Concernant la recevabilité de l'acte d'appel, pour le surplus, l'intimée se rapporte à prudence de justice.

SOCIETE1.) relève appel incident en ce que le jugement déféré retient que les parties au litige n'ont pas résilié le contrat de travail d'un commun accord et que l'acte signé par les deux parties, le 20 mai 2021, est une lettre de

licenciement dont l'appelante reconnaît simplement qu'elle lui a été remise en main propre.

SOCIETE1.) demande à la Cour de dire que le document signé le 20 mai 2021 constate une résiliation d'un commun accord du contrat de travail et une renonciation valable de l'appelante à exercer un recours de ce chef.

Il conviendrait de ne pas s'arrêter à la lettre dudit document et de prendre en considération le contexte et l'intention réelle des parties.

Il ne s'agirait pas d'un licenciement, mais d'une rupture d'un commun accord.

L'intimée demande en conséquence à la Cour de débouter la partie adverse de toutes ses demandes pécuniaires, par réformation du jugement entrepris.

Cette résiliation d'un commun accord aurait fait suite à une demande réitérée de PERSONNE1.) et aurait été précédée de pourparlers intenses, menés pendant plusieurs semaines, de sorte que cette dernière serait malvenue de feindre une altération de son discernement, sous l'effet d'un lien de subordination.

Selon l'intimée, l'appelante aurait « *clairement exposé sa volonté de quitter la société à l'amiable* », et ceci à de nombreuses reprises, ainsi que cela ressortirait de plusieurs pièces versées aux débats.

Sa décision aurait été « *mûrement réfléchi et réitérée à plusieurs reprises* ».

Pour autant que de besoin, cette version des faits est offerte en preuve par l'audition comme témoins de deux membres du personnel de l'intimée.

Plus subsidiairement, pour le cas où la Cour considérerait néanmoins que « *la rupture d'un commun accord constituait un licenciement* », l'intimée lui demande de dire, à l'instar des juges de première instance, que l'appelante a renoncé à tout recours contre l'intimée du chef de son licenciement.

L'intimée se prévaut à cet égard des circonstances ayant entouré la signature de ce document, telles que décrites ci-dessus, et de la teneur de la formule d'acceptation manuscrite qui serait tout à fait explicite.

Plus subsidiairement encore, il conviendrait de retenir que PERSONNE1.) a, par la suite, manifesté la volonté de requalifier en licenciement la rupture d'un commun accord intervenu le 20 mai 2021 ; que l'intimée a « *dû en prendre*

*acte* » ; que l'intimée a alors logiquement demandé à l'appelante de reprendre son travail, mais que cette dernière a opposé un refus à cette demande et qu'il conviendrait partant de retenir que celle-ci a démissionné de son poste.

Il y aurait lieu de considérer que l'appelante a démissionné par courriel du 16 juin 2021 de son avocat, informant la Banque de la décision de l'appelante de ne plus se présenter sur son lieu de travail, et au plus tard, le 30 juin 2021, l'appelante ayant commencé à travailler auprès d'un nouvel employeur en date du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

En dernier ordre de subsidiarité, pour le cas où la Cour considérerait que PERSONNE1.) n'a pas démissionné, SOCIETE1.) demande à la Cour de dire que c'est à bon droit que la partie adverse a été licenciée avec effet immédiat, en date du 14 juillet 2021, eu égard à ses nombreuses absences injustifiées et à son refus de reprendre le travail.

En tout état de cause, la partie appelante devrait être déboutée de l'ensemble de ses demandes.

Celle-ci n'aurait d'ailleurs subi aucun préjudice matériel ou moral.

L'intimée soutient que l'appelante ne justifierait pas de recherches actives en vue de trouver un emploi de remplacement, qu'elle ne ferait pas état des revenus perçus ailleurs à partir de juillet 2021, pendant la période couverte par sa demande en réparation, et qu'il importerait de tenir compte du fait que « *l'intimée a proposé à l'appelante de reprendre son emploi* ».

Quant au formulaire U1, l'intimée fait valoir qu'il ne pouvait être envoyé à la partie adverse avant une mesure de licenciement. Or, ce licenciement serait intervenu le 14 juillet 2021.

L'intimée demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

Elle conclut à l'allocation d'une autre indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, d'une part, ainsi que de dommages et intérêts d'un montant de 3.000 euros pour l'indemniser des frais et honoraires d'avocat, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, d'autre part.

### **Appréciation de la Cour**

Il résulte des dispositions de l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile, auquel renvoie l'article 585 du même Code que l'acte d'appel doit énoncer « *l'objet et un exposé sommaire des moyens* ».

En l'espèce, l'acte d'appel contient un exposé circonstancié des faits sur lesquels l'appelante base ses prétentions, des chefs du jugement attaqués, des critiques adressées à la juridiction du premier degré ainsi qu'un énoncé parfaitement intelligible et structuré des prétentions formulées en instance d'appel.

L'exception tirée du libellé obscur de l'acte d'appel doit partant être rejetée.

C'est également en vain que l'intimée soutient que l'appel interjeté par exploit du 15 avril 2022 rendrait irrecevable l'appel relevé en date du 20 avril 2022, étant donné que ce deuxième exploit renseigne sans la moindre équivoque, en caractères gras et soulignés, qu'il « *annule et remplace l'acte signifié par l'huissier de justice en date du 15 avril 2022* ».

Il résulte des éléments du dossier et il est d'ailleurs constant en cause que l'appelante a été en arrêt maladie pendant environ six mois, entre le mois d'octobre 2020 et le mois d'avril 2021, qu'elle souffrait de dépression (cf. certificat médical du Docteur PERSONNE 3.), daté du 7 février 2022, pièce n° 28 de la farde II de l'appelante) et qu'elle était fortement éprouvée par ses relations professionnelles avec la clientèle dont elle était en charge, aux termes de son contrat de travail.

Il en ressort d'autre part qu'avant la reprise de son travail, l'appelante a contacté sa hiérarchie afin d'obtenir, dans un premier temps, une réduction de son temps de travail dans le cadre d'une « *reprise progressive du travail* » et que cette dernière a préféré s'entretenir au préalable avec l'appelante, en présentiel, une fois qu'elle serait rétablie, en invoquant un changement de direction et la fixation de nouveaux objectifs.

C'est ainsi que, dans un courriel envoyé le 5 mars 2021 à PERSONNE2.), son supérieur hiérarchique (cf. pièce n° 4 de la farde I de l'appelante), l'appelante fait état de rendez-vous prochains auprès de son médecin traitant et « *la CNS* », de son projet d'une « *reprise progressive du travail pour raison thérapeutique (anciennement mi-temps thérapeutique)* », avant de poser la question si SOCIETE1.) « *donnerait son accord pour cette reprise progressive du travail* ».

Dans son courriel de réponse, PERSONNE2.) fait état d'un entretien avec la direction générale et du souhait de celle-ci d'avoir un entretien avec l'appelante « *avant tout accord* », et cela « *afin d'aplanir certains points et d'expliquer certains nouveaux détails* ».

Un courriel adressé le 9 avril 2021 par PERSONNE2.) à PERSONNE1.) va dans le même sens (cf. pièce n° 5 de la même farde).

Un courriel adressé à l'appelante, en date du 15 avril 2021, par un membre de la direction générale, avec copie à PERSONNE2.), manifeste l'intention de la direction générale de ménager l'appelante concernant les conditions de sa reprise de travail « *there is no urgency for a conference call, we shall meet when your situation permits, therefore please advise when it will be suitable for you to visit the office* » (cf. pièce n° 6 de la même farde).

Compte tenu de ces réponses, l'appelante n'avait pas de raison objective d'appréhender un licenciement.

Il ressort enfin de plusieurs messages échangés entre début avril et début mai 2021, que les parties au litige ont continué d'être en pourparlers au sujet de leurs relations futures (cf. pièces n° 8 de la farde I de l'intimée) et que, dès le début du mois d'avril 2021, l'appelante a formulé à l'adresse de son employeur la demande d'être « *licenciée à l'amiable* ».

En effet, dans un message envoyé à PERSONNE2.) en date du 9 avril 2021 (cf. pièce n° 8 a de la même farde) l'appelante s'inquiète de l'absence de réponse de la direction générale à sa demande visant à être « *licenciée à l'amiable* » dans les termes suivants : « *La DG ne parle pas de ma demande. Cela veut-il dire qu'elle n'envisage pas du tout de répondre positivement à ma demande de me licencier à l'amiable ?* »).

Le fait est que l'appelante a finalement repris le travail.

Aux termes d'une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) (cf. pièce n° 12 de la farde I de l'intimée) l'appelante a cependant très rapidement établi le constat qu'elle n'avait « *pas d'affinités avec ses nouveaux collègues* », et a demandé à son supérieur hiérarchique, dans le bureau de ce dernier, en date du 13 avril 2021, un « *licenciement à l'amiable* » afin de « *bénéficier du chômage* ».

Cette attestation testimoniale est établie en bonne et due forme par une personne tierce au litige et la partie appelante ne justifie pas en quoi

l'admission de cette attestation testimoniale constituerait une atteinte au principe d'égalité des armes, en ce qu'elle priverait cette partie d'une « *possibilité raisonnable de présenter sa cause, y compris ses preuves, dans des conditions qui ne la placent pas dans situation de net désavantage* », de sorte que l'attestation testimoniale en cause est recevable.

Elle est en outre pertinente et n'est contredite par aucun élément probant.

Il y a partant lieu de la prendre en considération comme preuve de la véracité de la version des faits présentée par l'intimée.

Dans un courriel daté du 12 mai 2021, l'appelante se réfère à un entretien ayant eu lieu la veille avec son supérieur hiérarchique et deux membres de la direction générale, autrement dit, un mois très exactement après la démarche susvisée de l'appelante tendant à l'octroi d'un « *licenciement à l'amiable* » (cf. pièce n° 18 de la farde I de l'appelante).

Après avoir remercié ses interlocuteurs de la veille qui sont également les destinataires dudit courriel, pour l'entretien « *franc* » intervenu la veille, lequel aurait permis à l'appelante « *d'y voir plus clair* » au sujet de sa place au sein de la Banque, et avoir précisé qu'elle avait « *pris le temps de réfléchir* » et qu'elle avait finalement « *pris une décision* », PERSONNE1.) informe les destinataires du courriel de sa décision dans les termes suivants : « *Je suis favorable à trouver un accord amiable afin de nous séparer dans les meilleures conditions* », et d'ajouter qu'elle insiste sur la recherche d'une solution qui lui permettrait de s'inscrire à l'ADEM.

Revenant, quelques jours plus tard, plus précisément le 18 mai 2021, sur les conditions de son départ, PERSONNE1.) précise à l'intention d'PERSONNE2.), par deux fois, qu'elle quitte la Banque à la suite d'un « *arrangement* » avec la direction générale, avant d'écrire qu'elle s'en remet à l'appréciation d'PERSONNE2.) pour la fixation des « *modalités pécuniaires* » de son départ et de conclure avec la phrase particulièrement éloquente qui suit : « *Je pense très honnêtement que c'est mieux pour tout le monde* » (cf. pièce n° 19 de la même farde).

Il apparaît clairement, à la lecture des messages précités de l'appelante envoyés à partir du 9 avril 2021 et de l'attestation testimoniale PERSONNE2.) citée ci-dessus, que la décision de mettre fin au contrat de travail a été prise librement par l'appelante, mais qu'elle a insisté, auprès de son employeur, pour que la résiliation du contrat de travail en cause soit présentée de telle façon qu'elle puisse bénéficier des allocations de chômage.

C'est dans le contexte spécifique décrit ci-dessus qu'est intervenue la signature par les deux parties au litige du document daté du 20 mai 2021, portant résiliation du contrat de travail de l'appelante et spécifiant les conditions particulières de son départ ainsi que la renonciation de l'appelante « *à tout recours à l'encontre de la banque* » (cf. pièce n° 2 de la farde I de l'intimée).

Ce document qui contient des concessions réciproques, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté, se réfère à d'itératives reprises à l'accord intervenu entre parties et renseigne, en base de page, outre la signature de PERSONNE1.), une mention manuscrite de celle-ci dont la fin se lit comme suit : « *Pris connaissance et accusé réception, bon pour accord sur les termes du présent courrier* ».

L'appelante ne fait état d'aucun élément probant au soutien de son allégation selon laquelle son discernement aurait été altéré et qu'elle aurait apposé sa signature sous la pression du lien de subordination.

La commune intention des parties a été, d'une part, de procéder à une résiliation d'un commun accord du contrat de travail, masquée sous l'apparence d'un licenciement avec préavis afin de permettre à l'appelante de bénéficier des allocations de chômage et, d'autre part, de prévenir un litige entre elles par la renonciation de la salariée à tout recours.

En effet, en marquant son accord exprès avec « *les termes* » du document en question, l'appelante ne s'est pas limitée à reconnaître la réception dudit document, mais elle en a approuvé la teneur et fait sienne la renonciation « *à tout recours à l'encontre de la banque* ».

C'est en vain que l'appelante soutient que les dispositions du Code du travail sont des lois de police auxquelles il ne peut être valablement dérogé.

L'article L. 010-1 du Code du travail contient la liste des matières qui relèvent de l'ordre public international dans lesquelles les dispositions nationales s'appliquent partant impérativement à tout salarié exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, en toutes circonstances, nonobstant toute stipulation contraire.

Or, les dispositions régissant l'indemnisation des salariés ayant fait l'objet d'un licenciement ne relèvent pas de ces matières.

Il est vrai que l'article L. 121-3 du Code du travail dispose que doit être considérée comme « *nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre* (i. e. le titre II dudit Code) *pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des salariés ou à aggraver ses obligations* », et que figurent dans ce même titre II, intitulé « *CONTRAT DE TRAVAIL* », les dispositions déterminant les conditions et critères de fixation des indemnités auxquelles a droit le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement.

L'article 121-3 cité ci-dessus interdit aux parties de déroger aux dispositions contenues au titre II, au stade de la formation du contrat de travail, ou de la conclusion d'un avenant audit contrat, de sorte qu'il leur serait, par exemple, interdit de stipuler à l'avance qu'en cas de licenciement, le salarié ne pourrait prétendre qu'à une indemnité de préavis inférieure à celle prévue par la loi.

Cependant, ni la teneur de cet article ni le contexte dans lequel il se situe, ne permet la conclusion qu'il serait interdit aux parties d'y déroger, par la suite, dans le cadre d'un accord transactionnel destiné à mettre fin à une contestation née ou à prévenir une contestation à naître (dans le même sens : Cour d'appel, VIII, 16.12.2010, n° du rôle 34 934).

Dans ces conditions, la signature par l'appelante du document litigieux du 20 mai 2021, accompagnée de la mention manuscrite citée ci-dessus doit être interprétée comme l'adhésion pleine et entière de cette dernière à un accord transactionnel établi à son initiative.

Aux termes de l'article 2052, alinéa 1<sup>er</sup> du Code civil « *les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort* ».

Il suit de là que la demande formée par PERSONNE1.) contre SOCIETE1.) est irrecevable, ainsi que SOCIETE1.) le soutient, à juste titre, en ordre principal, dans le cadre de son appel incident.

Comme l'appelante succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure doit être rejetée, tant pour la première instance, par confirmation de la décision entreprise, que pour l'instance d'appel.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci doit pareillement être déboutée de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Le droit d'agir en justice, en demandant ou en défendant, est un droit fondamental dont l'exercice n'engage la responsabilité de son auteur qu'en cas d'abus, lequel suppose, une intention de nuire, une faute lourde équipollente au dol ou, à tout le moins, une légèreté blâmable dans le chef du défendeur à l'action en réparation.

A défaut pour les parties au litige de justifier d'une faute ainsi définie dans le chef de la partie adverse, leurs demandes réciproques en indemnisation des frais et honoraires d'avocat sont à rejeter comme infondées.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel principal,

dit fondé l'appel incident,

réformant,

déclare irrecevable la demande formée par PERSONNE1.) contre la société anonyme SOCIETE1.) SA,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute les parties au litige de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déboute les parties au litige de leurs demandes en indemnisation des frais et honoraires d'avocat,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me Nadine CAMBONIE, sur ses affirmations de droit.

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.