

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°31/26 - III – TRAV**

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

Numéro CAL-2024-00363 du rôle

**Audience publique du douze mars deux mille vingt-six**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, premier conseiller,  
Stephanie MENDES, greffier.

**Entre :**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 10 mars 2023,

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B249621, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant actuellement en fonction, Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

**et :**

**PERSONNE1.)**, demeurant à B-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL du 10 mars 2023,

comparant par Maître Aline GODART, avocat à la Cour, demeurant à Strassen.

---

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

Saisi les 11 janvier 2021 et 18 juin 2021 de requêtes déposées par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) respectivement PERSONNE1.) tendant, d'une part, à voir notamment condamner la salariée au paiement de dommages et intérêts à hauteur de 220.000 euros du fait d'actes déloyaux et, d'autre part, à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 16 décembre 2020 et à la condamnation de son ancien employeur à lui payer diverses indemnités de ce chef, ainsi que des arriérés de salaire, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 30 janvier 2023, après avoir ordonné la jonction des affaires :

- déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 5.000 euros à titre de réparation de son préjudice moral ;
- déclaré les demandes des parties recevables pour le surplus ;
- déclaré rejeter des débats pour communication tardive les pièces communiquées au tribunal du travail de Luxembourg par PERSONNE1.) en date du 18 janvier 2023 ;
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a prononcé en date du 16 décembre 2020 à l'encontre de PERSONNE1.) ;
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour le montant de 252,16 euros;
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 1.454,48 euros ;
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de primes pour le montant de 18.000 euros ;
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 19.706,64 euros, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement ;
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à communiquer à PERSONNE1.) un certificat de travail, une fiche de salaire pour le mois de

décembre 2020 et un formulaire U1, et ce dans les 15 jours de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, plafonnée au montant maximal de 1.000 euros;

- déclaré non fondée et rejeté la demande de PERSONNE1.) en remise de la carte d'impôts ;
- déclaré non fondée et rejeté la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement du montant de 220.000 euros à titre de dommages et intérêts ;
- déclaré non fondée et rejeté la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire ;
- déclaré non fondées et rejeté les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure ;
- ordonné l'exécution provisoire du jugement pour la condamnation au paiement d'arriérés de salaire à titre de commissions, soit pour le montant de 1.454,48 euros ;
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir estimé que les motifs du licenciement avaient été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement, a notamment considéré que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reproche en fait à sa salariée, non pas une violation de son obligation de loyauté envers son employeur, mais le fait d'avoir apparemment pris parti pour l'un des deux gérants.

Les juges de première instance ont retenu que PERSONNE1.) n'a pas non plus commis des activités concurrentes à celles de son employeur au regard de l'implication d'au moins un des gérants dans ses communications et que la société SOCIETE1.) est restée en défaut de rapporter la preuve d'une faute ayant porté préjudice non pas à PERSONNE2.), mais aux intérêts financiers ou à la réputation de la société en tant qu'employeur.

Le tribunal du travail, observant que les relations de travail entre parties ont pris fin en date du 16 décembre 2020, avec le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), a noté que l'employeur ne prouve ni que la salariée ait bénéficié du congé légal auquel elle avait droit, ni une absence de prestation de travail de la salariée. Il a en conséquence alloué à la salariée une indemnité compensatoire pour jours de congés non pris de 252,16 euros et le montant de 1.454,48 euros du chef d'arriérés de salaire.

A la lecture des dispositions du contrat de travail, le tribunal a constaté que la seule condition pour le paiement de la prime de 3.000 euros est l'acquisition, devant notaire,

du terrain et que la convention entre parties ne soumet le paiement de la prime à aucune implication spécifique de la salariée, comme plaidé par l'employeur.

Faisant remarquer que l'employeur ne conteste pas la « concrétisation » des projets immobiliers pour lesquels PERSONNE1.) réclame le paiement d'une prime, sa demande en paiement de primes pour le montant de 18.000 euros a été déclarée fondée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du jugement du 30 janvier 2023 par exploit d'huissier du 10 mars 2023.

L'appelante maintient que l'intimée a violé de façon grave son obligation de loyauté en tentant d'évincer PERSONNE2.), l'un des deux gérants, et la collaboratrice de ce dernier, PERSONNE3.), des discussions autour du projet « ENSEIGNE1.) » à réaliser en Belgique.

Pour arriver à cette fin, PERSONNE1.) aurait contacté, à partir de son adresse mail privée, en date du 9 décembre 2020, la société fiduciaire belge SOCIETE2.), avec en copie le co-gérant PERSONNE4.), pour lui demander de cesser toute communication sur le projet avec ces personnes et d'adresser les futurs courriels à son adresse électronique privée.

L'appelante admet néanmoins, dans ses dernières conclusions, qu'elle « *n'avait plus rien à voir avec le projet ENSEIGNE1.)* ».

Elle reproche encore à son ancienne salariée de ne plus s'être manifestée auprès d'elle depuis le 7 décembre 2020 et de n'avoir pas répondu à ses diverses sollicitations.

En ce qui concerne les attestations testimoniales versées par l'intimée à ces sujets, elle demande le rejet de l'attestation de PERSONNE5.) en raison de sa qualité d'ancien époux et de celle de PERSONNE4.) en raison de sa qualité d'ancien co-gérant.

L'appelante conteste que la salariée ait eu ses accès informatiques coupés.

Elle fait encore grief à l'intimée d'avoir participé à une tentative de prise de pouvoir en son sein et d'avoir préparé son départ pour la société SOCIETE3.), dont le bénéficiaire économique est PERSONNE4.).

Elle souligne que son co-gérant PERSONNE2.) n'a tenu aucun propos agressif envers la partie adverse.

Elle fait valoir que, pour bénéficier d'une prime, il fallait contribuer du début à la fin au projet concerné.

Elle précise avoir communiqué les documents sociaux sollicités.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) demande à la Cour de déclarer le licenciement en cause fondé et justifié et de rejeter toutes les prétentions adverses.

Elle formule une offre de preuve afin d'établir les griefs litigieux et les conditions d'obtention d'une prime.

Elle sollicite des dommages et intérêts pour violation de l'obligation de loyauté à hauteur de 50.000 euros, par réformation du jugement a quo.

L'appelante réclame le montant de 10.000 euros à titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 3.500 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) estime avoir fait preuve, tout au long de la relation de travail, de beaucoup d'engagement et de services loyaux. Elle souligne n'avoir jamais reçu un avertissement et précise avoir continué à effectuer correctement son travail pendant la période de préavis sur base des instructions reçues par le co-gérant PERSONNE4.).

Elle affirme n'avoir plus eu accès ni à son compte professionnel, ni à sa boîte mail professionnelle, à compter de l'après-midi du 7 décembre 2020.

L'intimée conteste toute violation de son obligation de loyauté et observe qu'il lui est reproché, en réalité, d'avoir pris parti pour un des deux gérants.

Elle fait valoir que le reproche d'une participation à une manœuvre visant à prendre le contrôle de la société appelante, n'a pas été mentionné dans la lettre de licenciement et ne peut dès lors pas être invoqué à titre de justification du renvoi.

De même, le grief d'une prétendue persistance de contact sur le projet « *ENSEIGNE1.)* » ne figurerait pas parmi les motifs de licenciement.

L'intimée dément les affirmations de l'employeur selon lesquelles, elle n'aurait plus donné « signe de vie » après le 7 décembre 2020.

PERSONNE1.) conclut dès lors à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté les prétentions indemnitaires de l'appelante.

Elle estime avoir rempli les conditions prévues par le contrat de travail pour obtenir les primes. Elle affirme avoir activement participé aux développements des projets en cause. En conséquence, le jugement serait encore à confirmer en ce que le montant de 18.000 euros lui a été alloué à ce titre.

L'intimée soulève l'irrecevabilité, pour constituer une demande nouvelle, de la demande adverse en remboursement des frais et honoraires d'avocat pour autant qu'elle a trait à ceux exposés en première instance. Pour le surplus, cette demande serait à déclarer non fondée.

Elle reconnaît avoir reçu le certificat de travail, la fiche de salaire pour le mois de décembre 2020, ainsi que le certificat U1.

L'intimée demande à la Cour, relevant appel incident à ce sujet, de lui accorder une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris de 487,72 euros. Elle soutient que le mois de décembre 2020 devrait être compté comme mois de travail entier, alors que le licenciement n'a été prononcé qu'en date du 16 décembre 2020.

Elle réclame des arriérés de salaire de 3.810,33 euros, estimant avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis pour la période du 17 au 31 décembre 2020, par réformation du jugement dont appel.

Elle requiert une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance – relevant appel incident sur ce point – et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée sollicite enfin l'allocation du montant de 4.680 euros, à titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés en instance d'appel, en invoquant une attitude procédurale abusive de la partie adverse dans le cadre de la procédure d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 10 mars 2023 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 30 janvier 2023 est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident.

La Cour note que la salariée ne critique plus en instance d'appel la précision des motifs du licenciement intervenu. Elle n'a pas non plus relevé appel incident en ce que le jugement déferé a déclaré sa demande en paiement d'un préjudice moral irrecevable et rejeté sa demande en paiement d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire comme non fondée.

PERSONNE1.), engagée en tant que « *Responsable Administratif & Financier* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 juillet 2019, a démissionné de son poste en date du 20 novembre 2020, avec un préavis d'un mois allant du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 31 décembre 2020.

L'employeur a licencié PERSONNE1.), avec effet immédiat, par courrier daté du 16 décembre 2020 qui est de la teneur suivante :

« *Madame,*

*Je suis le conseil de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.)*

*Ma mandante me remet votre courrier de démission de votre poste de responsable administratif et financier daté du 20 novembre 2020 et remis en mains propres le même jour à votre employeur.*

*Par la présente, je vous notifie la résiliation avec effet immédiat de votre contrat de travail pour faute grave dans votre chef au vu des fautes et malversations commises à l'encontre de la société qui vous emploie et de son co-gérant, Monsieur PERSONNE2.).*

*Lesdites malversations vous reprochées émanent notamment d'un échange de courriers électroniques avec la Fiduciaire SOCIETE2.) en Belgique, au sujet du projet ENSEIGNE1.) NUMERO2.), projet porté par SOCIETE4.) et ses partenaires et initié par Monsieur PERSONNE2.) personnellement.*

*Vous échangez dans le cadre de ce projet par voie de courriers électroniques avec la Fiduciaire SOCIETE2.), Monsieur PERSONNE2.), gérant de votre employeur, sa collaboratrice PERSONNE3.) et ses deux partenaires, Messieurs PERSONNE6.) et PERSONNE4.).*

*Vous utilisiez évidemment votre compte email professionnel, dont les adresses sont : MAIL1.) et [MAIL2.\)](#)*

*Monsieur PERSONNE2.), gérant fondateur et associé unique de votre employeur, a constaté qu'en date du 09 décembre 2020, à 15.00 heures, vous avez adressé un mail à la Fiduciaire SOCIETE2.), avec copie à ses deux partenaires, Messieurs PERSONNE4.) et PERSONNE6.), concernant le projet ENSEIGNE1.) susvisé, à partir de votre adresse personnelle MAIL3.), mentionnant, je cite :*

*«je vous remercie de bien vouloir noter l'adresse email qu'il convient à présent d'utiliser pour me contacter et, comme déjà demandé par téléphone, de ne plus communiquer sur ce projet avec Monsieur PERSONNE2.) et Madame PERSONNE3.) ».*

*Monsieur PERSONNE2.) n'était pas en copie de ce mail dont il a pris connaissance de façon fortuite.*

*Il en ressort très clairement que durant votre préavis de démission, à une heure laquelle vous étiez censée prester pour le compte de votre employeur SOCIETE1.), et alors même que vous aviez, en sus, abandonné votre poste depuis plusieurs jours, vous avez écrit à la Fiduciaire en charge du projet, à l'insu du gérant de votre employeur, demandant à celle-ci d'évincer Monsieur PERSONNE2.) et sa collaboratrice PERSONNE3.) des discussions et coopérations relatives au projet en question.*

*Le fait même que vous ayez adressé ce courrier électronique depuis votre adresse privée et non pas depuis votre adresse professionnelle consacre la malhonnêteté de votre démarche.*

*Vous n'êtes pas sans savoir que les principes généraux du droit du travail, mais aussi l'obligation de bonne foi inhérente à tout contrat découlant de l'article 1134 du Code Civil, impose en toutes circonstances à l'employé d'être loyal vis-à-vis de son employeur.*

*Cette obligation existe tant durant l'exécution du contrat de travail qu'après la résiliation de celui-ci.*

*« En vertu de l'article 1134 du code civil, toute convention légalement formée doit être exécutée de bonne foi. En droit du travail, ce principe a une portée particulière. En effet, il ne s'agit pas seulement du strict respect des engagements que se doivent entre elles les parties contractantes, il s'agit aussi du respect d'une éthique comportementale que se doivent l'employeur et le salarié dans l'exécution de leur contrat. Ce qui caractérise au principal le contrat de travail, c'est qu'une personne, le salarié, se place sous les ordres d'une autre, l'employeur, pour exécuter à son profit un travail prédéfini en contrepartie d'une rémunération. Ce n'est donc pas seulement les obligations réciproques mais leur exécution successive dans le temps qui fonde le contrat de travail. La bonne foi des contractants ne s'arrête pas à la volonté de faire, elle va au-delà : à l'obligation de bien exécuter ce que l'on a décidé de faire. A la différence des autres contrats, le retour à l'état antérieur qui est dû en cas de non-respect de l'obligation contractuelle n'est pas possible. D'où l'impératif de bonne foi qui préside à l'exécution d'un contrat de travail.*

*De par sa portée générale, l'obligation de loyauté ne se limite dès lors pas une obligation de s'abstenir de concurrencer l'employeur, ou d'agir pour le compte d'une entreprise concurrente ou d'exercer une activité concurrentielle pour son propre compte (cf. Cour, IIIe, rôle 42819, 19 nov. 2016). (cf. Cour d'appel, 04 avril 2019 n° CAL-2018-00249 du rôle).*

*En l'espèce, vous avez adressé à l'insu de votre employeur votre mail fautif et exécutable à la Fiduciaire visée ci-dessus pendant l'exécution même de votre préavis de démission que vous n'étiez pas dispensée de prêter. Il apparaît au dossier que vous avez par ailleurs renouvelé votre démarche, dès le lundi suivant.*

*Vous étiez donc encore tenue à ce moment-là d'une obligation de loyauté renforcée.*

*Ecrire de la sorte à des tierces personnes s'agissant d'un dossier dans lequel était impliqué votre employeur est coupable.*

*Votre employeur, qui vient de prendre connaissance de vos méfaits, a immédiatement perdu la confiance légitime qu'il aurait dû normalement pouvoir placer en vous.*

*Votre comportement intolérable est encore corroboré par le fait que depuis le 7 décembre 2020, sans préjudice quant à la date exacte, vous ne donnez plus signe de vie à votre employeur et vous ne lui rendez plus compte du travail que vous effectuez pour lui... trop occupée que vous êtes à manœuvrer contre ses intérêts.*

*Vous ne serez donc plus rémunérée à compter de cette date.*

*Enfin, le lundi 07 décembre 2020 encore, dernier jour durant lequel vous avez donné signe de vie, vous avez informé Monsieur PERSONNE2.) que le vendredi précédent, soit le 04 décembre 2020, vous étiez en réunion avec Monsieur PERSONNE4.), partenaire privilégié de Monsieur PERSONNE2.) et ceci à son insu.*

*Comment pouvez-vous déceimment être en réunion avec un partenaire de votre employeur, sans que le gérant de la société qui vous emploie à temps plein n'en soit informé ?*

*Une déloyauté de plus.*

*Je vous informe être d'ores et déjà mandaté pour introduire une demande en justice à votre encontre afin de voir sanctionner votre comportement blâmable et vous mettre en compte de substantiels dommages et intérêts.*

*Cette procédure est en cours de rédaction.*

*Par la présente, je vous mets formellement en demeure de cesser tous comportements déloyaux vis-à-vis de votre employeur.*

*Vous voudrez, à réception de la présente, et êtes mise en demeure de :*

- *retourner sous 24 heures votre badge d'accès au siège de la société*
- *retourner sous 24 heures votre matériel informatique accompagné de tous ses accessoires*
- *retourner sous 24 heures votre véhicule de société dans un parfait état d'entretien, selon les modalités qui vous seront communiquées par ma mandante directement ou par la société de leasing SOCIETE5.).*

*Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments très distingués.*

[signature] »

#### La recevabilité des attestations testimoniales critiquées par l'appelante

Toute personne qui doit être considérée comme étant partie en cause est incapable de témoigner au vœu de l'article 399 du Nouveau code de procédure civile, qui ne permet au juge de recevoir que de tiers des déclarations de nature à l'éclairer sur les faits litigieux.

La notion de partie en cause doit être interprétée de manière restrictive comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire.

L'attestation du conjoint d'une partie, même commun en biens, peut être prise en compte, le conjoint n'étant pas à considérer comme partie en cause. Il en est ainsi, à plus forte raison, de l'ex-époux, qui, a priori, n'a aucun intérêt à l'issue du procès.

L'attestation de PERSONNE5.) est donc recevable.

Il en est de même de celle de PERSONNE4.), car son attestation du 8 décembre 2021 a été rédigée à un moment où il n'occupait plus aucune fonction au sein de l'intimée, de sorte qu'il n'était plus incapable de déposer comme témoin.

Par ailleurs, les juges conservent un pouvoir d'appréciation souverain sur la force probante des témoignages produits devant eux ; ils décident si ceux-ci sont de nature à leur permettre de se forger une conviction et apprécient librement le degré de crédibilité et la sincérité d'un témoin.

#### Le bien-fondé des reproches adressés à la salariée

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reproche, aux termes de la lettre de licenciement, à PERSONNE1.) une violation de son obligation de loyauté, ainsi qu'une absence de prestations de travail à partir du 7 décembre 2020.

La lettre de licenciement avec effet immédiat constitue le seul support valant énonciation des motifs et fixe les termes du débat devant les juridictions. L'employeur ne peut donc invoquer ultérieurement des griefs non mentionnés dans ladite lettre afin de tenter de justifier la rupture immédiate du contrat de travail.

Les reproches d'avoir participé à une tentative de prise de pouvoir de la société appelante et d'avoir préparé son départ pour la société SOCIETE3.), non mentionnés dans la lettre de renvoi avec effet immédiat, ne peuvent donc être pris en considération à titre de justification du congédiement.

Il est vrai que dans le cadre de relations de travail, le salarié a une obligation de loyauté et de fidélité envers son employeur, et ce même en l'absence de clauses spécifiques contenues dans son contrat de travail.

L'employeur évoque à l'appui de son accusation à l'égard de PERSONNE1.) d'avoir été déloyale à son égard, un mail adressé par la salariée, en date du 09 décembre 2020 à partir de son adresse électronique privée, à la fiduciaire SOCIETE2.), avec copie à ses deux partenaires, Messieurs PERSONNE4.) et PERSONNE6.), concernant un projet immobilier en Belgique, dénommé « *ENSEIGNE1.)* » de la teneur suivante : « *je vous remercie de bien vouloir noter l'adresse email qu'il convient à présent d'utiliser pour me contacter et, comme déjà demandé par téléphone, de ne plus communiquer sur ce projet avec Monsieur PERSONNE2.) et Madame PERSONNE3.)* ».

Suivant l'employeur ce courriel démontrerait une violation de son obligation de loyauté de la part de l'intimée.

L'appelante, loin de contester l'affirmation de l'intimée qu'elle s'était retirée dudit projet, reconnaît à plusieurs reprises dans ses conclusions qu'elle « *n'avait plus rien à voir avec le projet ENSEIGNE1.)* ».

Ce fait résulte des modifications opérées, en novembre 2020, dans le projet de statuts de la société belge SOCIETE6.), par PERSONNE2.), co-gérant de l'appelante, alors que le

gérant précise : « *Attention c'est SOCIETE7.) S.A. [société détenue par PERSONNE4.)] qui va détenir 100% de ENSEIGNE1.) et pas SOCIETE1.)* ».

Dès lors, une violation d'une obligation de loyauté voire une concurrence déloyale de la part de PERSONNE1.) par l'envoi de ce mail ne saurait être retenue, ce d'autant moins qu'il résulte de l'attestation du co-gérant à l'époque des faits, PERSONNE4.), que ce message a été écrit sur son instruction formelle.

L'offre de preuve formulée par l'appelante à cet égard est à rejeter pour défaut de pertinence au vu des développements qui précèdent.

Il résulte des copies des mails versés en cause que la salariée se trouvait en télétravail le 7 décembre 2020 et qu'elle a répondu à une demande du co-gérant PERSONNE2.). Il découle encore de la capture d'écran versée en cause que ses accès à son compte professionnel ont été bloqués dans l'après-midi de ce jour.

L'insinuation de l'appelante selon laquelle la date sur la photo aurait pu être modifiée est à écarter au vu de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) qui confirme la désactivation des accès au répertoire réseau du travail de PERSONNE1.). PERSONNE4.) confirme encore que la salariée a continué son travail sur divers projets au mois de décembre 2020.

Une absence de prestations à compter du 7 décembre 2020 n'est dès lors pas établie de la part de l'intimée.

Il résulte par ailleurs des éléments du dossier qu'au sein de l'entreprise existait une lutte d'influence entre les deux gérants quant au contrôle de la société. Il est encore constant en cause que les deux anciens partenaires sont actuellement en litige sur des différends personnels et financiers.

Comme l'ont dès lors retenu à juste titre les juges de première instance, PERSONNE1.) n'a pas commis des activités concurrentes à celles de son employeur au regard de l'implication d'au moins un gérant dans ses communications, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reprochant en réalité à la salariée non pas une violation de son obligation de loyauté, mais le fait d'avoir apparemment pris parti pour un des deux gérants.

C'est ainsi à bon droit que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement en cause et qu'il a débouté l'appelante de sa demande en obtention de dommages et intérêts pour violation de son obligation de loyauté, dont le montant a par ailleurs été ramené de 220.000 à 50.000 euros en instance d'appel.

Par ailleurs, si l'appelante affirme avoir nécessairement subi un préjudice, elle se borne à revendiquer un préjudice chiffré désormais à 50.000 euros, sans fournir le moindre élément quant à la nature exacte du préjudice subi et, a fortiori, démontrer sa réalité.

Les arriérés de salaire et l'indemnité compensatoire de préavis

Il est rappelé que PERSONNE1.) a démissionné avec effet au 31 décembre 2020 et qu'elle a été licenciée avec effet immédiat en date du 16 décembre 2020.

L'appelante estime que le jugement entrepris l'a condamnée à tort au versement d'arriérés de salaire pour le mois de décembre 2020 au motif « *que le contrat de travail prend fin au jour de la notification [du licenciement] de sorte qu'un salarié licencié avec effet immédiat n'a plus à être payé à compter de la notification de la résiliation* ».

Le tribunal du travail n'a rien dit d'autre. Il a, après avoir constaté que la salariée n'a été payée que jusqu'au 7 décembre 2020, considéré que « *les relations de travail entre parties ont pris fin en date du 16 décembre 2020 avec le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) et l'employeur n'a pas prouvé une absence de prestations de travail de PERSONNE1.), de sorte que cette dernière a droit au paiement de son salaire jusqu'à cette date.* »

Sur base des fiches de salaire, il lui a accordé des arriérés de salaire pour la période du 8 au 16 décembre 2020, soit la somme de 1.454,48 euros, non autrement contestée que ce soit en première instance ou en instance d'appel.

Le jugement déferé est à confirmer sur ce point, par adoption des motifs corrects des juges de première instance.

En instance d'appel, PERSONNE1.) réclame le paiement du salaire, en affirmant avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire, correspondant à la partie du délai de préavis restant à courir, soit du 17 au 31 décembre 2020. Elle demande la réformation du jugement a quo sur ce point.

C'est à tort que PERSONNE1.) présente cette demande dans le cadre d'un appel incident, puisqu'un appel incident tend à la réformation du jugement dont appel principal et qu'en l'espèce le jugement entrepris n'a pas statué sur pareille demande, pour la simple raison que les juges du premier degré n'en avaient pas été saisis.

La recevabilité de cette demande en instance d'appel n'a pas été contestée.

L'appelante fait valoir « *qu'il est tout à fait possible, voire très probable, qu'elle ait commencé à travailler dès son licenciement* ».

L'indemnité compensatoire de préavis a un caractère indemnitaire forfaitaire ; celle-ci est due, même si le salarié a commencé à travailler chez son nouvel employeur dès son licenciement, ce qui ne ressort cependant d'aucun élément du dossier.

Le licenciement avec effet immédiat étant abusif, la salariée a droit, conformément aux dispositions de l'article L.124-6, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code de travail, à une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire, correspondant à la partie du délai de préavis restant à courir.

Ce montant se chiffre à la somme de [4.868,75 (montant non contesté du salaire brut) – 1.058,42 (montant reçu pour la période du 1<sup>er</sup> au 7 décembre 2020) – 1.454,48 (montant

de la condamnation en première instance pour la période du 8 au 16 décembre 2020) =] 2.355,85 euros.

### L'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris

L'employeur affirme que la salariée aurait « *reçu paiement des congés non pris jusqu'au jour de son licenciement avec effet immédiat* ». Aucun congé ne serait dû pendant un préavis fictif.

PERSONNE1.) interjette appel incident sur ce point. Elle sollicite une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris de 487,72 euros estimant que le mois de décembre 2020 devrait être compté comme mois de travail entier, alors que le licenciement n'a été prononcé qu'en date du 16 décembre 2020.

L'article L.233-12 du Code du travail régit l'indemnité compensatrice de congé en cas de rupture du contrat de travail. Il stipule que si le contrat prend fin, le salarié a droit à une indemnité pour les congés non pris, calculée à raison d'un douzième du congé annuel par mois de travail entier, les fractions de mois de plus de 15 jours comptant pour un mois entier.

La salariée ayant été licenciée le 16 décembre 2020, elle a droit à l'entièreté du congé pour le mois de décembre 2020.

Il résulte des fiches de salaire de novembre et décembre 2020, versées en cause, que l'employeur n'a pas mis en compte des congés pour décembre 2020.

PERSONNE1.) a dès lors droit, pour le mois de décembre 2020, à une indemnité compensatoire de  $[(208 : 12 =) 17,33$  (heures de congé pour le mois de décembre 2020)  $\times 28,1431$  (taux horaire non contesté) =] 487,72 euros, conformément aux conclusions de celle-ci.

L'appel incident est partant fondé sur ce point.

### Les primes

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait valoir que « *pour bénéficier d'une prime, il fallait contribuer du début à la fin au projet concerné* ». La « *concrétisation* » prévue à l'article 6 du contrat de travail ne consisterait pas uniquement en la signature d'un acte chez le notaire. Plusieurs étapes antérieures seraient nécessaires à la concrétisation du projet avant le passage chez le notaire. La partie intimée ne rapporterait pas la preuve d'avoir joué un rôle quelconque dans la concrétisation des projets pour lesquels elle réclame une prime. Ces projets auraient en effet été gérés par PERSONNE3.).

L'appelante formule en instance d'appel à ce sujet l'offre de preuve suivante :

« *Attendu encore que l'obtention d'une prime était conditionnée à la concrétisation d'un projet ;*

*que par concrétisation, il faut entendre que le projet devait être géré de A à Z par la personne qui revendique la prime ;*

*que Madame PERSONNE1.) n'a pas géré intégralement les objets pour lesquels elle revendique une prime. »*

L'article 6 du contrat de travail conclu entre parties stipule quant à l'obtention de primes :

*« La Salariée percevra également une rémunération variable de 3.000,00 € (Trois mille euros) bruts lors de la Concrétisation de chaque nouvel investissement initié par l'Employeur, pour le compte d'une de ses filiales directe ou indirecte (le ou les « SVP »).*

*Par Concrétisation, (la « Concrétisation ») il faut entendre l'acquisition définitive, devant notaire, par un SVP, de l'intégralité des parcelles de terrain nécessaires à la réalisation du projet pour lequel elle a été constituée.*

*Le paiement de cette rémunération variable interviendra au plus tard le mois suivant celui de la Concrétisation. »*

Au vu de ces stipulations, les juges de première instance ont retenu à juste titre que la seule condition pour le paiement de la prime de 3.000 euros par projet est l'acquisition devant notaire du terrain et que le contrat de travail ne soumet le paiement de la prime à aucune implication spécifique de la salariée.

La prime est donc due à ce moment, même si le projet immobilier en cause n'est pas encore terminé. La conclusion de l'acte notarié démontre par ailleurs que les étapes antérieures ont été réalisées.

L'offre de preuve est dès lors à rejeter pour être en contradiction avec les termes contractuels. Elle est par ailleurs encore imprécise notamment en ce qui concerne les soi-disant conditions imposées pour le paiement de la prime.

L'acquisition par acte notarié des parcelles nécessaires à la réalisation desdits projets n'est pas contestée. Lesdits actes, qui ont été conclus les 6, 7, 16 juillet, 19 août, 10 septembre et 9 décembre 2020, sont par ailleurs versés aux débats.

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que l'intimée a activement participé aux projets ADRESSE3.), ADRESSE4.) et ADRESSE5.) pour lesquels une prime est réclamée.

L'attestation de PERSONNE3.), qui revendique le droit aux primes pour ces projets, n'est pas de nature à énerver les déclarations de PERSONNE4.), puisqu'elle ne met pas en cause le fait que l'intimée a travaillé sur lesdits projets, ce d'autant moins que PERSONNE3.) a seulement été engagée en juin 2020 de sorte qu'il est peu crédible qu'elle se soit occupée toute seule de ces projets.

Il s'ensuit que les juges de première instance ont à bon droit déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de primes pour le montant de 18.000.

#### La remise de documents

PERSONNE1.) reconnaît avoir reçu entretemps le certificat de travail, la fiche de salaire pour le mois de décembre 2020, ainsi que le formulaire U1.

Il n'y a néanmoins pas lieu de réformer le jugement déféré sur ce point, mais de constater que la condamnation en communication de ces documents a été exécutée.

#### Les frais et honoraires d'avocat

L'admissibilité d'une demande nouvelle en instance d'appel est régie par l'article 592 du Nouveau code de procédure civile qui est de la teneur suivante :

*« Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.*

*Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement. »*

En l'occurrence, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) sollicite, pour la première fois en instance d'appel, l'allocation de la somme de 10.000 euros à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure (cf. Cass. 9 février 2012, arrêt n°5/12).

Ainsi, la circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer le remboursement de ces honoraires à titre de réparation de son préjudice, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

En effet, l'indemnité accordée sur base de cet article, qui trouve son origine dans une responsabilité sans faute et a comme fondement l'équité, a une cause juridique différente de celle réclamée à titre de réparation d'un dommage sur base de la responsabilité civile pour faute.

S'il est donc admis que les honoraires et frais d'avocat sont un élément du préjudice réparable dans le cadre de la responsabilité civile, force est de constater que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas réclamé la réparation de ce préjudice matériel devant la juridiction de première instance.

Or, une demande en réparation pour faute n'est pas une demande accessoire échue depuis le jugement de première instance, mais une demande nouvelle irrecevable lorsqu'elle a été formulée pour la première fois en instance d'appel.

Il s'ensuit que la demande de l'appelante en indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat, présentée pour la première fois en instance d'appel, est irrecevable comme étant une demande nouvelle pour autant qu'elle se rapporte aux frais et honoraires exposés en première instance, étant encore précisé que la demande y relative ne concerne pas un préjudice souffert depuis le jugement dont appel.

En revanche, cette demande est recevable pour autant qu'elle a trait aux frais et honoraires exposés en instance d'appel, s'agissant d'une demande d'indemnisation d'un préjudice souffert depuis le jugement dont appel.

Le droit d'agir en justice est un droit fondamental dont l'exercice est libre et ne saurait donner lieu à réparation qu'en présence d'un abus du droit d'agir, lequel suppose que son auteur ait agi dans une intention malveillante ou avec une légèreté blâmable ou que l'exercice de son action en justice procède d'une faute lourde équipollente au dol.

Au vu de l'issue du litige, aucune attitude fautive dans l'exercice de ses droits en justice ne peut être reprochée à PERSONNE1.), de sorte que la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés et relatifs à l'instance d'appel est à rejeter.

Comme PERSONNE1.) n'établit pas non plus un abus du droit d'agir en justice dans le chef de son ancien employeur relatif à l'exercice de la voie de recours de l'appel, il y a lieu de rejeter comme infondée sa demande en indemnisation des frais et honoraires d'avocat exposés en instance d'appel.

#### Les indemnités de procédure

Comme la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Dès lors qu'il serait inéquitable de laisser à charge de l'intimée l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare les appels principal et incident recevables,

dit non fondé l'appel principal de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et en déboute,

dit partiellement fondé l'appel incident de PERSONNE1.),

**par réformation,**

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire, pour jours de congé non pris, à concurrence du montant de 487,72 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure, pour la première instance, à concurrence du montant de 1.500 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 19.942,20 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 18 juin 2021 – jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la signification du présent arrêt,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance,

confirme le jugement déferé pour le surplus,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis,

la dit fondée pour le montant de 2.355,85 euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.355,85 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

constate que la condamnation en communication d'un certificat de travail, d'une fiche de salaire pour le mois de décembre 2020 et du formulaire U1 a été exécutée,

déclare la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés irrecevable pour autant qu'elle a trait à la première instance et non fondée pour autant qu'elle a trait à l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, jusqu'à concurrence du montant de 2.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de M<sup>e</sup> Aline GODART, 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 Stephanie MENDES.