

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatre mars deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2019-01170 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

1. **A.**), demeurant à L- (...),
2. **B.**), avocat à la Cour, dont l'étude est établie à L-(...),

appelants aux termes d'un acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 6 décembre 2019,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

C.), demeurant à L-(...),

intimée aux fins du prédit acte SCHAAL,

comparant par Maître Dominique FARYS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 4 février 2019, **C.)** (ci-après « la salariée ») a fait convoquer **A.)** et **B.)**, en leur qualité d'héritiers de feu Maître **D.)**, notaire (ci-après « l'employeur »), devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour les entendre condamner à lui payer les montants de 8.366,50 euros au titre du mois subséquent au décès de l'employeur, de 25.099,50 euros au titre de l'indemnité correspondant à 50 % du délai de préavis et de 8.488,38 euros au titre de l'indemnité pour congé non pris, le tout avec les intérêts légaux à compter du 7 mai 2018, date de la mise en demeure, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde. En outre, la salariée a sollicité une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A.) et **B.)**, ès-qualités, ont conclu au débouté de la demande et demandé reconventionnellement la condamnation de la salariée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 25.099,50 euros au titre du préavis non respecté (trois mois) ainsi que d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement rendu en date du 18 octobre 2019, le tribunal du travail a déclaré fondées à concurrence de 33.466 euros la demande de la salariée basée sur l'article L.125-1(1) du Code du travail et à concurrence de 8.488,38 euros sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris. Il a, partant, condamné **A.)** et **B.)**, ès-qualités, à payer à la salariée le montant de 41.954,38 euros avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure jusqu'à solde. En outre, il a débouté **A.)** et **B.)**, ès-qualités, de leur demande reconventionnelle et de leur demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et les a condamnés à payer à la salariée une indemnité de procédure de 750 euros.

Par exploit d'huissier du 6 décembre 2019, **A.)** et **B.)**, ès-qualités, ont régulièrement relevé appel du jugement du 18 octobre 2019 qui leur a été notifié en date des 28 et 29 octobre 2019. Ils demandent à la Cour, par réformation, de débouter la salariée de toutes ses demandes, de déclarer fondée sur base de l'article L.124-6 du Code du travail leur demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 25.099,50 euros suite à la démission avec effet immédiat non justifiée de la salariée et de condamner cette dernière au paiement dudit montant avec les intérêts légaux à compter du 21 mars 2018, sinon à partir de l'arrêt à intervenir, jusqu'à solde.

Ils demandent encore à être déchargés de toute condamnation et sollicitent une indemnité de procédure de 5.000 euros.

La salariée demande la confirmation du jugement entrepris et sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

A.) et **B.)**, ès-qualités, exposent à l'appui de leur appel que malgré le décès de l'employeur, l'activité au sein de l'étude notariale aurait continué sans la moindre interruption, les dossiers en cours ayant été préparés par les clerks et le personnel de l'étude sous la supervision d'autres notaires, dont notamment Maître **E.)**, notaire de résidence à (...). Malgré la continuation de l'activité, la salariée aurait quitté l'étude du jour au lendemain, de sa propre initiative.

Ils font plaider que contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, il n'y aurait pas eu cessation des affaires au sens de l'article L.125-1 du Code du travail, de sorte que la salariée n'aurait pas été en droit de quitter l'étude du jour au lendemain.

A titre subsidiaire, ils font plaider qu'il y aurait eu transfert d'entreprise au sens du chapitre VII du Code du travail. Ils se réfèrent à la directive 77/187/CEE du 14 février 1977 remplacée par la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, dont l'article précité serait la transposition, en donnant à considérer qu'elle n'exclurait pas de son champ d'application les études notariales.

La reprise de l'étude notariale par Maître **F.)** constituerait un transfert d'entreprise au sens du chapitre VII du Code du travail.

La salariée, qui n'aurait pas respecté le délai de préavis prévu par l'article L.124-6 du Code du travail, leur serait partant redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de salaire.

La salariée réplique que, suite au décès de son employeur, elle aurait quitté l'étude notariale en date du 27 mars 2018, personne ne l'ayant informée sur l'avenir de l'étude et une éventuelle reprise de son contrat de travail.

Le contrat de travail la liant à l'employeur ayant été résilié de plein droit par le décès de ce dernier en date du 19 mars 2018, elle serait en droit de prétendre aux montants réclamés sur base de l'article L.125-1 du Code de travail.

Elle fait plaider que les notaires sont des officiers publics nommés par le Grand-Duc et que l'article 16 de la loi du 9 décembre 1976 relative à l'organisation du notariat prévoirait la procédure applicable en cas de vacance d'un poste de notaire, survenue soit par décès, soit par démission, soit par destitution. Il n'y aurait pas eu transfert d'entreprise au sens du chapitre VII du Code du travail.

Le contrat ayant été résilié de plein droit par le décès de l'employeur, elle conteste avoir démissionné.

Elle demande partant à la Cour de confirmer le jugement entrepris, de débouter **A.)** et **B.)**, ès-qualités, de toutes leurs demandes et sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Il résulte des pièces versées au dossier que la salariée était au service de l'employeur en qualité de clerc de notaire depuis le 5 août 1996 et que ce dernier est décédé le 19 mars 2018.

Suivant procès-verbal d'apposition de scellés, Brigitte KONZ, Juge de Paix Directrice à Luxembourg a fait procéder à la mise sous scellés des minutes et répertoires au sein de l'étude de feu Maître **D.)** en date du 20 mars 2018 et le répertoire de l'étude de feu Maître **D.)** a provisoirement été clôturé au numéro 19.092.

Par arrêté grand-ducal du 24 mai 2018, Maître **F.**), notaire à (...), a été nommé notaire à (...).

En date du 7 mai 2018, la salariée a fait parvenir aux héritiers de Maître **D.**), par courrier recommandé, sa déclaration de créance correspondant aux montants actuellement réclamés.

Par courrier du 24 mai 2018, le mandataire de **A.)** et **B.)**, ès-qualités, après avoir admis que le contrat de travail de la salariée avait été résilié avec effet immédiat en raison du décès de feu Maître **D.**), a fait valoir que ledit contrat renaîtrait de plein droit en cas de reprise de l'activité par les héritiers ou un tiers, en l'occurrence par le notaire nommé pour reprendre l'étude notariale.

Par courrier du 27 juillet 2018, le mandataire de la salariée a maintenu sa demande basée sur l'article L.125-1 du Code du travail et précisé que la salariée n'aurait à aucun moment été approchée par Maître **F.**), nommé notaire à (...) en date du 24 mai 2018.

La Cour renvoie aux articles 16, 60 et suivants de la loi du 9 décembre 1976 relative à l'organisation du notariat, en partie repris dans le jugement entrepris et constate que la loi est muette concernant le sort des contrats de travail conclus par le notaire décédé.

Selon l'article L.125-1 (1) précité le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur, les contrats résiliés renaissant de plein droit en cas de transfert d'entreprise au sens du chapitre VII du Code du travail dans les trois mois à partir de la cessation des affaires. Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de l'évènement et au mois subséquent ainsi qu'à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article L.124-3.

La salariée ayant été engagée par Maître **D.**) en nom personnel (et non par l'étude notariale qui n'a pas de personnalité juridique), c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont retenu que le contrat de travail a été résilié avec effet immédiat au jour du décès de l'employeur. Même à supposer que pendant la période de transition entre le décès de l'employeur et la nomination de Maître **F.**), d'autres clerks aient continué à travailler et à préparer des actes, qui auraient ensuite été reçus par d'autres notaires, force est de constater qu'en raison du décès de Maître **D.**) et de l'apposition des scellés, les activités de ce dernier ont cessé et le lien de subordination entre lui et la salariée a disparu.

C'est encore à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte, que les premiers juges ont retenu qu'il n'y avait pas eu transfert d'entreprise au sens des dispositions du chapitre VII du Code du travail, les notaires n'exerçant pas une activité économique.

Selon l'article L.127-2 du Code du travail, on entend par « transfert » celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité

économique essentielle ou accessoire. Les critères déterminants sont ceux du transfert d'une entité économique qui a conservé son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.

Il en est de même de la directive 77/187/CEE du 14 février 1977, remplacée par la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, qui vise à assurer la continuité des relations de travail existant dans le cadre d'une entité économique et ce indépendamment d'un changement de propriétaire.

Une étude notariale constituée par un seul notaire exerçant en nom propre n'est pas une entité économique au sens des dispositions qui précèdent et n'a donc pas à être expressément exclue par elles.

Les notaires sont des officiers publics, nommés par le Grand-Duc, investis du monopole de certains actes et dont la profession est réglementée par la loi du 9 décembre 1976 précitée.

Les minutes sont la propriété de l'office public et ne sont pas dans le commerce. De même, la charge notariale n'entre pas dans le patrimoine privé de son titulaire (cf. Documents parlementaires n° 1888, exposé des motifs, p.1324).

Si le notaire nommé en mai 2018 a, conformément aux dispositions des articles 64 et suivants de la loi du 9 décembre 1976 précitée, reçu transmission des minutes de l'étude et de divers autres éléments mobiliers (répertoires, fichiers, registres, dossiers etc...) nécessaires à l'exercice de la charge notariale, il exerce son activité, qui n'est pas économique, sous sa propre identité.

Il y a partant lieu, en application des dispositions de l'article L.125-1(1) précité, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande de la salariée fondée à concurrence des montants réclamés, ceux-ci n'étant pas autrement contestés quant à leur quantum et justifiés par les pièces versées au dossier.

Le contrat ayant été résilié de plein droit et la salariée n'ayant partant pas démissionné, il y a également lieu de le confirmer en ce qu'il a débouté **A.)** et **B.)**, ès-qualités, de leur demande reconventionnelle en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris n'étant pas autrement contestée et **A.)** et **B.)**, ès-qualités, ayant en première instance reconnu être redevables du montant réclamé, le jugement est à confirmer sur ce point également.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de débouter **A.)** et **B.)**, ès-qualités, de leur demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La salariée ayant été contrainte d'exposer des frais pour se défendre contre un appel injustifié, il y a lieu de déclarer sa demande en allocation d'une indemnité de procédure fondée à concurrence de 1.500 euros.

Par ces motifs

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

condamne **A.)** et **B.)**, ès-qualités, à payer à **C.)** le montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

déboute **A.)** et **B.)**, ès-qualités, de leur demande en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne **A.)** et **B.)**, ès-qualités, aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Dominique FARYS, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.