Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre décembre deux mille quatorze.

Numéro 40478 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 4 février 2013,

comparant par Maître Nicky STOFFEL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la FONDATION « B », établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 juin 2014.

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

Au service de C, actuellement la B, depuis le 21 mars 2005 en qualité d'aide-ménagère, d'aide socio-familiale, A fut convoquée à un entretien préalable au licenciement pour le 9 novembre 2010 par lettre du 4 novembre 2010, lettre qui indiquait qu'elle pouvait se faire assister par une personne de son choix. Lors du prédit entretien préalable elle signa ensemble son employeur une résiliation d'un commun accord avec effet immédiat du contrat de travail, dont elle contesta par après la validité, prétendant que son consentement n'a pas été libre.

Par requête du 6 juin 2011, A demanda au tribunal du travail de déclarer nulle la résiliation d'un commun accord intervenue le 9 novembre 2010, de requalifier la cessation de la relation de travail en licenciement avec effet immédiat, de déclarer ce licenciement abusif, partant de lui allouer une indemnité compensatoire de préavis de 9.805,40 euros, une indemnité de départ de 2.451,35 euros, ainsi que des dommages et intérêts d'un montant de 35.000 euros.

Elle fit exposer que lors de l'entretien préalable, l'employeur lui reprocha d'avoir hurlé après un patient âgé, aveugle et dément, en précisant que cette attitude constituait dans son chef une récidive et lui proposa en raison de cette faute qu'il qualifia de grave, soit un licenciement avec effet immédiat, soit une résiliation d'un commun accord. Elle soutint que son consentement a été vicié par l'énorme pression, voire les violences psychologiques, auxquelles elle a été soumise lors de l'entretien préalable.

L'employeur contesta formellement avoir mis la salariée sous pression ; il reconnait lui avoir donné le choix entre les deux possibilités de mettre un terme à leur relation de travail, qui ne pouvait plus perdurer en raison de son comportement gravissime, alors qu'elle avait pour la deuxième fois eu une attitude totalement inadéquate à l'égard d'un patient sénile, comportement qu'elle a reconnu ; il exposa encore lui avoir donné un temps de réflexion pour en parler avec sa collègue et amie qui l'assistait et précisa, qu'elle est revenue bien avant le temps lui laissé pour réfléchir et qu'elle a déclaré opter pour la résiliation d'un commun accord.
Il en conclut que le consentement de la salariée a partant été donné librement.

Par jugement du 7 janvier 2013, le tribunal du travail a dit qu'il n'y avait pas lieu à annulation de la résiliation d'un commun accord du 9 novembre 2010 et dit les demandes de la salariée non fondées.

Se basant sur l'article 1109 du code civil, le tribunal du travail a retenu qu'il incombait à la salariée de prouver le vice du consentement, ce dernier n'étant pas présumé ; il a ensuite constaté que la salariée reconnaissait avoir parfaitement compris l'objet du document signé; que même à supposer que la salariée n'ait pas compris la portée de son acte, n'en ait pas mesuré l'envergure, les conséquences, il n'en resterait pas moins qu'un tel acte juridique reste valable, même si son auteur n'a pas conscience de ses conséquences.

Le tribunal du travail a encore relevé que, s'il était établi que la salariée se trouvait dans une situation de stress, cette pression ressentie par elle ne constitue toutefois pas, à défaut de preuve de violences morales concrètes et graves exercées, un vice de consentement de nature à entraîner l'annulation de son accord.

Il en a conclu qu'aucune erreur ou violence, vice du consentement, ne résulte des éléments du dossier, le seul fait que la salariée regrette, par après, son choix, n'étant pas constitutif d'un tel vice.

Ce jugement fut régulièrement entrepris par A par acte de l'huissier de justice KURDYBAN du 4 février 2013.

L'appelante demande de dire son appel fondé et, par réformation, de dire que la résiliation d'un commun accord du 9 novembre 2010 est entachée de nullité dans la mesure où son consentement a été vicié.

L'appelante expose que, si elle savait ce qu'elle était en train de signer et que cela allait mettre un terme à son contrat de travail, elle conteste, comme en première instance, avoir été d'accord à signer ce document ; elle précise que son consentement ne fut nullement libre, ni réfléchi, dans le sens où il est ressorti d'une volonté « inéquivoque » dans le chef de la salariée.

Pour l'appelante, le vice du consentement résulte du fait, que la résiliation est intervenue sans qu'elle ne le souhaitât; qu'elle a été prise au dépourvu par cette résiliation d'un commun accord et qu'elle l'a signée sous la contrainte.

Elle expose que l'employeur l'a mise devant le fait accompli, alors qu'elle n'avait d'autre choix que la résiliation de son contrat de travail, qu'il a abusé de sa position de supériorité pour la mettre à la porte, la mettant dans une situation sans issue, alors qu'à l'époque elle se trouvait dans un état dépressif certifié par un certificat médical.

Bien qu'elle reconnaisse dans un corps de conclusions avoir eu conscience des conséquences désavantageuses de la signature d'un tel document, force est de constater que, dans les conclusions subséquentes du 4 avril 2014, elle fait souligner

le contraire et prétend avoir agi sous la contrainte du directeur de la Fondation, de sorte qu'elle réclame des dommages et intérêts.

Elle soutient qu'il n'y aurait pas seulement eu violation de l'article 1109 du code civil, mais également de l'article L.124-2(2) du code du travail, dans la mesure où elle n'a pas eu l'occasion de s'expliquer lors de l'entretien préalable, ni d'ailleurs la personne qui l'assistait, comme l'exige cependant le prédit article, ce qui lui aurait causé un préjudice, d'où la demande en dommages et intérêts.

Elle remet encore en cause le sérieux des attestations testimoniales versées par l'employeur, en raison de la proximité des auteurs des dites attestations avec l'employeur.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de sa motivation.

Elle prétend que sa version des faits résulte à suffisance des attestations testimoniales versées au dossier.

Elle relève que l'appelante n'indique pas si elle invoque l'erreur, le dol ou la violence comme vice du consentement, qu'elle se base sur l'article 1109 du code civil dans son ensemble, sans apporter une preuve quelconque de l'existence de ce vice.

Elle maintient ses contestations quant à une prétendue pression exercée sur la salariée au moment de la signature de la résiliation d'un commun accord, et précise que les attestations judiciaires prouvent, au contraire, que la salariée savait parfaitement de quoi il retournait et qu'elle était libre de signer ou non la résiliation du contrat.

L'intimée pose encore la question de savoir quel but la salariée recherche en relevant appel, dès lors qu'elle a limité son appel à voir déclarer nulle la résiliation d'un commun accord, sans réclamer une quelconque indemnisation dans son acte d'appel, alors qu'elle a retrouvé quelques mois après la résiliation litigieuse un autre emploi, de sorte qu'une éventuelle réintégration n'est plus possible, ce d'autant plus que l'on se situerait quatre ans après les faits ; l'intimée précise encore que si la résiliation n'avait pas été signée par la salariée, elle l'aurait licenciée pour faute grave.

Elle expose qu'il résulte clairement des attestations, que la salariée savait pertinemment ce qui lui était reproché et ce qui l'attendait, que la dépression alléguée par la salariée, à la supposer avérée, n'était pas de nature à vicier son consentement, lequel a été donné volontairement, ce d'autant plus que la véracité du certificat médical est contestée.

L'intimée relève que c'est pour la première fois en instance d'appel, que l'appelante invoque le non-respect des dispositions de l'article L.124-2(2) du code du travail, de sorte qu'il s'agit d'une demande nouvelle irrecevable en tant que telle ; que la demande en dommages et intérêts formulée dans des conclusions postérieures sans aucun fondement doit être rejetée, alors qu'elle ne figure pas dans l'acte d'appel liant de façon irrévocable les parties en cause.

Portée de la saisine de la Cour d'appel

Dans sa requête introductive d'instance du 6 juin 2011, A a conclu à la nullité de la résiliation d'un commun accord signée par les parties en date du 9 novembre 2010, à la requalification de la cessation de travail en licenciement avec effet immédiat abusif, partant à la condamnation de son ancien employeur à lui payer de ce chef les montants indemnitaires usuels.

Le tribunal du travail a statué sur l'ensemble de ces demandes.

Dans l'acte d'appel du 4 février 2013, l'appelante limite son appel à la décision du tribunal du travail ayant déclaré la résiliation d'un commun accord valable.

Le dispositif de l'acte d'appel est conçu de la manière suivante :

« quant au fond, le dire fondé et justifié, partant voir réformer le jugement entrepris en ce qu'il a validé la résiliation de commun accord du contrat de travail en date du 9 novembre 2010 ».

Il s'en suit, que la Cour n'est actuellement saisie que de la question de la validité de la résiliation d'un commun accord signé par les parties en date du 9 novembre 2010.

Il s'en suit également, que les demandes en dommages et intérêts formulées par l'appelante dans ses conclusions d'appel ultérieures, basées sur l'article L.124-2.(2) du code du travail relatif à l'entretien préalable, qui ne sont par ailleurs pas chiffrées, sont à déclarer irrecevables comme constituant des demandes nouvelles non comprises dans l'acte introductif d'instance, qui forme cependant le contrat judiciaire immuable entre les parties et qui s'impose en tant que tel tant aux parties au litige qu'à la juridiction du travail.

Quant à la validité de la résiliation d'un commun accord

L'appelante maintient en instance d'appel les mêmes moyens que ceux développés devant la juridiction du travail de première instance, à savoir que son consentement a été vicié en omettant, comme en première instance, de déterminer de quel vice du consentement elle entend se prévaloir.

Elle fait toujours état d'avoir été mise sous pression lors de la signature de l'acte litigieux, de ne pas avoir eu le choix et d'avoir été au moment de la signature dans un état de santé fragilisée.

Or, la Cour constate, à l'instar du tribunal du travail, que les allégations de l'appelante laissent non seulement d'être prouvées, mais sont contredites par ses propres affirmations faites dans ses conclusions, de sorte à les rendre peu crédibles, dans la mesure où elle admet dans un premier temps, comme devant le juge de première instance, avoir compris l'objet du document qu'elle signait pour, par après, le nier.

Il est avéré par les dépositions des témoins D, E et F ayant chacun rédigé une attestation testimoniale, témoins qui par ailleurs ne sont pas en raison de leur proximité à l'employeur frappés d'une incapacité de témoigner, que l'appelante était assistée pendant l'entretien préalable d'une amie, la dame F, que le directeur de la fondation lui a expliqué les raisons de l'entretien en faisant un rappel des faits et en pointant la faute grave commise par elle en date du 29 octobre 2010 qui a consisté en une agression verbale d'un pensionnaire sénile, en rappelant qu'elle avait déjà fait l'objet d'une réprimande pour un fait similaire, qu'il considérait ce comportement comme suffisamment grave pour la licencier sans préavis, tout en lui proposant une alternative au licenciement immédiat, en l'occurrence la résiliation d'un commun accord, en lui expliquant les conséquences de ces deux actes, notamment le fait qu'elle ne pourrait en principe pas prétendre à des indemnités de chômage.

Il résulte encore des attestations judiciaires, que l'appelante a reconnu sa faute, a eu un temps de réflexion pour en discuter avec son amie avant de prendre sa décision et qu'elle a, avant le terme de son délai de réflexion, signalé qu'elle souhaitait signer la résiliation d'un commun accord.

La Cour ne peut dès lors tirer de ces attestations aucune preuve d'une violence morale, d'une pression exercée par l'employeur sur son ex-salariée, de nature à vicier le consentement de cette dernière.

Il s'y ajoute que les déclarations précitées n'ont pas été énervées par celles des témoins de la partie appelante, dont le contenu ne permet pas de savoir, si c'est la résiliation du contrat de travail en tant que telle de A, qui a choqué les témoins

certificateurs, ou si c'est la façon dont elle a été traitée lors de l'entretien préalable, ce d'autant plus que les prédits témoins n'étaient pas présents lors de cet entretien.

La Cour constate encore que la seule personne qui aurait pu donner des informations sur le déroulement de l'entretien allant dans le sens des allégations de la salariée, à savoir le témoin F, soit l'amie de A, qui l'a assistée lors du prédit entretien, n'a pas confirmé la version des faits de A, mais bien celle de l'employeur.

Il y a lieu finalement de relever que la véracité du certificat médical, partant la réalité de la dépression de la salariée au moment de l'entretien préalable, certificat rédigé d'une façon pour partie incompréhensible par le docteur G le 16 décembre 2010, soit un mois après l'entretien préalable, est à lire avec circonspection dans la mesure où il certifie rétroactivement un trouble anxio-dépressif invalidant.

C'est partant à juste titre, après avoir analysé les dispositions de l'article 1109 applicable au cas d'espèce, après avoir à bon droit rappelé que la charge de la preuve du vice du consentement incombe à la salariée et après avoir analysé tant l'erreur sur la portée du document litigieux, que les éventuelles violences psychiques et les prétendues pressions morales subies par elle au moment de la signature de l'acte litigieux, que le tribunal du travail a décidé qu'*« aucune erreur ou violence du consentement ne résulte dès lors des éléments du dossier, le seul fait que la requérante regrette par après, son choix, n'étant pas constitutif d'un tel vice ».*

Il suit des considérations qui précèdent, que le jugement est à confirmer par adoption de ses motifs, en ce qu'il a retenu que le contrat de travail a valablement pris fin d'un commun accord entre parties, pour déclarer la demande de A non fondée.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge une partie des frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

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

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Albert RODESCH, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.