Arrêt N°96/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente juin deux mille seize.

Numéro 42472 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-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Cathérine NILLES de Luxembourg du 17 avril 2015,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Antoine LANIEZ, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 février 2016.

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

Le 17 octobre 2014, la société B s.à r.l., société éditant et commercialisant des jeux vidéo en ligne au public européen, a mis à pied son salarié A, employé en dernier lieu comme *« Production Assistant »* et devenu délégué du personnel le 14 novembre 2013.

La société B s.à r.l. a, en substance, reproché à A d'avoir fait des déclarations publiques en utilisant son pseudonyme professionnel *« X »* par la voie de l'internet exprimant clairement mais faussement le fait que la société B s.àr.l. supporterait le mouvement *« #Z »*, mouvement social très controversé né de la communauté des joueurs en ligne et des internautes et qui s'est fait connaître par des propos haineux, notamment à l'encontre des femmes et des médias spécialisés en jeux vidéo.

Soutenant que A a démissioné le vendredi 17 octobre 2014, journée de la mise à pied, mais qu'il est revenu sur cette démission en sollicitant auprès du Président du tribunal du travail le maintien de son salaire, la société B s.à r.l. a par requête, déposée le 7 novembre 2014 au greffe du tribunal du travail de Luxembourg, convoqué A, principalement, pour voir dire bonne et valable sa démission du 17 octobre 2014, sinon subsidiairement, pour voir valider la mise à pied du 17 octobre 2014 prononcée pour cause de fautes graves et pour voir prononcer la résolution du contrat de travail.

A a soutenu qu'il a été contraint de démissionner en raison des propos lui tenus lors de l'entrevue qu'il a eu l'après-midi du 17 octobre 2014 avec C et D.

Dans son jugement du 13 mars 2015, le tribunal du travail a dit qu'aucune violence, vice du consentement, ne résulte des éléments du dossier et qu'il y a dès lors lieu de décider que la relation de travail entre parties a pris fin par la démission valablement donnée par A par e-mail du 17 octobre 2014 avec fin de contrat effective au 31 octobre 2014.

Le tribunal a par conséquent déclaré sans objet la demande en résolution du contrat de travail. Il a, en ce qui concerne la demande de la société B s.à r.l. en remboursement des salaires payés par elle en exécution d'une ordonnance présidentielle du 8 décembre 2014, ordonnant la continuation du paiement du salarié mis à pied, fixé la continuation des débats à une date ultérieure.

Le tribunal du travail a finalement réservé les demandes pour le surplus ainsi que les frais.

Par exploit d'huissier du 17 avril 2015, A a relevé appel et demande à la Cour de dire qu'il n'a pas valablement démissioné, partant de dire que le contrat de travail n'a pas pris fin, de sorte que la demande en résolution doit être toisée par le tribunal du travail, devant lequel l'affaire devrait être renvoyée.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

La société B s.à r.l. demande la confirmation du jugement en ce qu'il n'a pas admis que la démission de A était viciée par la violence.

Les faits de la cause se résument comme suit :

L'après-midi du 17 octobre 2014, A a assisté à une réunion à laquelle ont pris part deux représentants de la société B s.à r.l., à savoir D, directeur des affaires juridiques, et C, directrice des ressources humaines.

Lors de cette réunion, A s'est vu remettre sa mise à pied qui lui a été également envoyée par lettre recommandée.

Le 17 octobre 2014 a 17.47 heures, A a envoyé à C une e-mail de la teneur suivante :
« Bonjour C,
Comme discuté en personne le 17.10.2014 j'ai pris la décision la plus simple pour toutes les parties et j'ai décidé de résilier mon contrat de travail comme décris dans la lettre modèle attachée à cette e-mail.
Si il te faut un changement dans la lettre tiens moi au courant.
Je me tiens à disposition le lundi matin et dans le tard après-midi. Donc si t'as une heure finale pour signer et me donner les papiers nécessaires appelle moi au + 352691455622 et réponds à cette e-mail.
Cordialement ».

La lettre modèle, attachée à l'e-mail, est conçue comme suit :
« Madame, Monsieur,
Par cette lettre, je vous informe de ma décision de quitter le poste de Customer Service Operator (comme noté sur le contrat) que j'occupe depuis le 1er Mars 2012, en contrat à durée indéterminée, dans votre entreprise.
Comme discuté le 17 octobre 2014 dans un meeting dans les lieux de B s.à r.l. la fin de mon contrat sera effective le 31 octobre 2014.
A cette date, je vous demanderai de bien vouloir me remettre le solde de mon compte, ainsi qu'un certificat de travail.
(...) ».

Par e-mail de 20.32 heures, C a pris acte de la démission avec une fin de contrat effective au 31 octobre 2014. Par cette même e-mail, C a dit qu'elle ferait *« le nécessaire dès que j'arrive au travail lundi matin. »*

La Cour n'a pas de raisons de mettre en doute l'attestation testimoniale délivrée le 11 janvier 2015 par D et invoquée par la société B s.à r.l..

L'attestation testimoniale délivrée par E le 28 janvier 2015 et invoquée par A n'est pas, comme le demande la société B s.à r.l., à écarter en raison de la circonstance que E vit en partenariat déclaré avec A, cette circonstance ne rendant pas E partie au procès et l'intérêt qu'a le témoin à l'issue d'un procès ne permettant pas, dans l'état actuel de la législation, d'écarter de prime abord un témoignage.

Il y a cependant lieu de faire abstraction de l'attestation de E dans la mesure où elle a trait au déroulement de l'entrevue, dès lors que son attestation ne peut que reposer sur des dires lui relatés par A, partie en cause.

Pour affirmer qu'il n'y a pas eu démission, A explique qu'il a mis en place, vendredi le 17 octobre 2014, le stratagème de l'envoi d'un modèle de démission à l'employeur, pour avoir suffisamment de temps pour se renseigner. Selon lui, cet envoi n'emportait pas valable démission parce qu'il n'avait rien signé. Il relève que lors d'une nouvelle réunion qui eut lieu le lundi suivant, il a encore refusé de signer la lettre de démission, préparée cette fois-ci par C.

Pour le cas où il y aurait eu démission en date du 17 octobre 2014, A soutient que cette démission ne serait pas valable puisque son consentement aurait été vicié par la violence morale exercée sur lui, lors de l'entrevue, l'après-midi du 17 octobre 2014.

Il expose qu'il a été menacé par C que s'il ne démissionnait pas, il ferait l'objet de représailles en justice pour les dommages causés à la marque de la société B s.à r.l.. Il explique qu'il a démissionné puisqu'il était encore mû par la crainte de perdre plus que son emploi et de devoir payer, alors que sa situation de jeune père de famille tenu au remboursement d'un prêt hypothécaire était précaire, d'importants dommages-intérêts.

La société B s.à r.l. expose que par l'e-mail envoyée le 17 octobre 2014 à 17.47 heures et par le modèle de lettre de démission y attaché, A a démontré sa volonté claire, réfléchie et non équivoque de démissionner.

Elle conteste qu'il y ait eu violence ayant vicié le consentement de A. Elle explique à ce sujet qu'aucune pression n'a été exercée sur A et que c'est au contraire à son initiative que A, qui a voulu démissionner de suite, a pris le temps de la réflexion.

L'entrevue du 17 octobre 2014 s'est, comme il ressort des termes de l'attestation émise par D, déroulée de la façon suivante :

« après avoir lu la lettre (c'est-à-dire la lettre de mise à pied) avec attention, Mr A demanda à C quel était l'effet de cette lettre. C répondit en se référant à la lettre et l'informa des conséquences et mesures qu'il pouvait prendre. Mr A dit ensuite à C que l'argent étant la seule question qui le préoccupait et qu'il désirait recevoir un salaire. Je lui ai dit que si M. A était préoccupé à propos de l'argent, il pourrait envisager de démissionner et pourrait ensuite recevoir son salaire correspondant à la période de préavis, et que je ferais ensuite de mon mieux pour convaincre B de ne pas intenter de poursuites contre Mr A dans l'hypothèse où ils envisagent de lancer des poursuites pour les dommages occasionnés sur la marque. Après avoir entendu mon avis, Mr A proposa de démissionner immédiatement. Cependant, C lui dit de prendre le temps d'y réfléchir et de prendre le weekend pour y penser. C demanda à A s'il pouvait nous communiquer sa décision durant la matinée du lundi qui suivait. A répondit à C que ça lui convenait et qu'il viendrait au bureau le lundi qui suit au matin, afin de faire savoir à C sa décision.
En terminant la réunion, C s'est assurée qu'on lui avait bien remis deux lettres car Mr A refusait de signer une des lettres qui avaient juste pour objet de donner confirmation de sa bonne réception des lettres et lui rappela que nous voulions recevoir un exemplaire signé d'une de ces lettres lors de notre réunion de lundi.
Après cette réunion, Mr A, C et moi-même nous sommes dirigés ensemble vers la place de Mr. A. Pendant que Mr. A vidait son bureau et reprenait ses effets personnels, C et moi-même nous tenions à environ un mètre de lui. Pendant ce temps, C et A ont échangé quelques mots en français, en riant un peu, et C lui a ensuite amené un sac en papier en voyant que son sac personnel n'était pas assez gros pour contenir tous ses effets personnels. Après qu'il ait terminé de reprendre tous ses effets personnels, C et moi-même l'avons accompagné dehors. Tout comme la réunion, la remise de ses effects personnels et sa sortie des lieux s'est effectuée de manière de manière calme et paisible. Si mes souvenirs sont bons, il était environ 4 heures de l'après-midi quand Mr A quitta la société.
Le même jour vers 9 heures du soir, j'ai reçu un email de C disant qu'elle avait reçu un email de la part de A avec sa lettre de démission attachée. »

Il se dégage des termes clairs et non équivoques de l'e-mail envoyée le 17 octobre 2014 que A a exprimé sa volonté de mettre fin au contrat de travail et a donc démissionné à 17.47 heurs (cf. *« j'ai pris la décision la plus simple pour tous les parties et j'ai décidé de résilier mon contrat de travail »*).

La démission, d'ailleurs signée par A, s'est opérée, par la seule expression de la volonté de ce dernier sans qu'il n'ait été nécessaire qu'elle ait été acceptée par l'employeur.

Le renvoi de l'e-mail de démission à la lettre modèle et l'e-mail de réponse de C dans lequel celle-ci dit qu'elle ferait le nécessaire lundi sont à situer dans un contexte d'un souci de formalisation aux fins de preuve de la démission. Ils n'ont pas eu pour effet de tenir en suspens la démission et de la retarder jusqu'à plus tard.

Par conséquent un refus de A de signer lors d'une entrevue, ayant eu lieu le lundi, un acte de démission préparé cette fois-ci par la société B s.à r.l. reste sans incidence.

Il convient d'examiner si cette démission du 17 octobre 2014 est, comme le prétend A, viciée par la violence de l'employeur.

La décision du salarié de démissionner ne doit pas lui avoir été extorquée par l'employeur par le biais d'un acte de violence physique ou moral.

Il y a violence morale lorsqu'il y a perspective d'un mal considérable et présent. Le mal doit être assez grave.

La violence doit être illégitime et doit être déterminante.

La menace de l'exercice contentieux d'un droit n'est pas en principe constitutive d'une violence puisqu'elle est légitime. Elle ne l'est que s'il y a abus de cette voie de droit.

En l'occurrence, il n'y a pas eu menace d'un mal considérable et présent dès lors que l'exercice d'une action judiciaire en dommages-intérêts, dont l'impact financier n'a pas été chiffré, a été présentée par D, lors de l'entrevue du 17 octobre 2014, comme un simple risque.

Par ailleurs, au vu du contenu des passages de l'attestation de D relatifs à deux interviews donnés par A, interview que ce dernier ne devait pas donner au nom de la société et qui ont amené le public à comprendre que B supportait le mouvement controversé *« Z »,* l'exercice de l'action judiciaire en dommages-intérêts du chef d'atteinte à la marque, exercice présenté comme simplement éventuel, n'a pas une apparence abusive et n'est donc pas illégitime.

En outre, la prétendue menace n'a pas pu être déterminante de la démission, l'extorsion par l'employeur, nécessaire pour qu'il y ait violence, ne pouvant, en l'espèce, être conciliée avec le refus de l'employeur de ne pas accepter immédiatement l'offre orale de A de démissionner et de lui dire de prendre son temps et d'y réfléchir pendant le weekend.

Les sentiments de grand énervement manifestés par A lorsqu'il est, après l'entrevue, rentré chez lui le 17 octobre 2014 et relatés par E se trouvent en contradiction avec l'athmosphère bonne-enfant décrite par D.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il n'y a pas eu violence de la part de l'employeur.

Les juges de première instance ont par conséquence à bon droit pu décider que la démission du 17 octobre 2014 était valable, que le contrat a pris fin avec effet au 31 octobre 2014 et que la demande en résolution du contrat de travail est sans objet.

L'appel de A n'est donc pas fondé.

La société B s.à r.l. demande à se voir rembourser les montants qu'elle a dû payer à A suite à l'ordonnance présidentielle ordonnant le maintien du salaire de A mis à pied.

Comme cette demande est toujours pendante en première instance, le tribunal ayant sursis à statuer à son sujet, il y a lieu à renvoi devant le tribunal du travail.

A qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La Cour ne dispose pas d'éléments d'appréciation suffisants faisant paraître inéquitable de ne pas laisser à charge de la société B s.à r.l. les frais irrépétibles de l'instance d'appel.

La société B s.à r.l. est par conséquent à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

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 de A recevable,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris,

renvoie devant le tribunal du travail de Luxembourg la demande de la société B s.à r.l. en remboursement des salaires payés suite à l'ordonnance présidentielle ordonnant le maintien du salaire de A mis à pied,

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

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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