

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit juin deux mille quinze.

Numéro 41228 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 F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 21 mars 2014,

comparant par Maître Sanae IGRI, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**la société anonyme B S.A.**, 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 Cathy ARENDT, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 avril 2015.

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

Par requête du 14 mai 2013, A a fait convoquer la société anonyme B S.A. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir requalifier le document intitulé « préavis de départ » signé le 30 novembre 2012 à la demande de son employeur en licenciement abusif et partant s'entendre condamner à lui payer de ce chef une indemnité de préavis égale à 6 mois de salaire, soit la somme de 13.032,12 euros, ainsi que la somme de 13.032,12 euros à titre de dommage matériel et la somme de 6.516,06 euros à titre de dommage moral. Il demanda également une indemnité de procédure de 800 euros.

A fit exposer qu'il a commencé à travailler à partir du 20 janvier 1992 en qualité de collaborateur polyvalent pour compte de la société B exploitant le restaurant C à Luxembourg ; que le 16 octobre 2012, il a fait l'objet d'un licenciement sous couvert d'un prétendu « accord » préparé par son employeur et faisant suite à une longue période de harcèlement moral sur son lieu de travail, des menaces ayant été proférées à son encontre pour l'amener à quitter l'entreprise pour laquelle il a presté de bons et loyaux services pendant plus de 20 ans.

A l'audience des plaidoiries, A réduisit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel à la somme de 12.789,11 euros. Il demanda également une indemnité de départ de 13.032,12 euros. Il offrit de prouver les faits à la base de sa demande par une comparution personnelle des parties, sinon par l'audition du témoin D.

La société B contesta la version des faits du requérant. Elle expliqua que le 14 octobre 2012, A s'était présenté en état d'ivresse sur son lieu de travail pour le service de midi ; qu'au vu de son état, deux collègues lui avaient demandé de rentrer chez lui ; qu'en revenant travailler le soir, A n'avait plus été sous l'influence d'alcool ; que le lendemain, E, responsable du restaurant C l'avait convoqué pour discuter de l'incident ; que lors de cette entrevue, A avait librement manifesté sa volonté de démissionner et avait signé une lettre de démission prévoyant un préavis d'un mois, pour tout le mois de novembre 2012 ; que le jour suivant, les parties ont signé un accord suivant lequel aucun préavis ne serait presté par le salarié ou rémunéré par l'employeur au-delà du 30 novembre 2012.

Pour appuyer ses dires, la société B versa des attestations testimoniales. Elle formula également une offre de preuve par témoins pour établir sa version des faits.

Par jugement du 26 février 2014, le tribunal du travail a dit non fondée la demande de A tendant à voir requalifier l'acte intitulé « préavis de départ » signé par lui, en licenciement abusif et partant a débouté A de l'ensemble de ses demandes.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu qu'en signant le document « préavis de départ », A a, de façon non équivoque, manifesté sa volonté de démissionner avec un préavis d'un mois, s'étendant du 1<sup>er</sup> au 30 novembre 2012 ; que le salarié n'établit pas les menaces et violences dont il affirme avoir été victime pour démissionner et que son offre de preuve est irrecevable pour défaut de précision quant à la date des menaces et le contenu des menaces proférées pour le convaincre à démissionner.

De ce jugement, A a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 21 mars 2014.

L'appelant conclut, par réformation, à voir requalifier l'acte intitulé « préavis de départ » en licenciement abusif, de même que le document intitulé « accord » en courrier de licenciement avec effet immédiat de la part de l'employeur et demande acte qu'il n'a rédigé aucun courrier de démission et qu'il n'a aucunement manifesté une volonté réelle et non équivoque de rompre les relations de travail avec son employeur.

Il demande la condamnation de la société B à lui payer la somme totale de 45.612,30 euros, ventilé comme suit :

- Indemnité compensatoire de préavis : 6 x 2.172,02 =	13.032,12 €
- Indemnité pour préjudice moral : 3 x 2.172,02 =	6.516,06 €
- Indemnité pour préjudice matériel :	12.789,11 €
- Indemnité de départ : 6 x 2.172,02 =	<u>13.032,12 €</u>
TOTAL :	45.612,30 €

Il demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'appui de son appel, A reprend son argumentation tendant à voir constater qu'il a été engagé en tant que cuisinier nonobstant les termes du contrat de travail et que depuis 20 ans, il travaillait dans des conditions de travail laborieuses en termes de propreté, les conditions élémentaires d'hygiène étant violées « sans le moindre état d'âme »; que suite à la progression de la dégradation des conditions de travail et d'hygiène, il a formulé des revendications auprès de la direction, mais a reçu comme réponse des insultes incessantes pendant le temps de travail à savoir « con », « gros pingouin », « débile » afin de l'écoeurer de ses conditions de travail et de le forcer à quitter son emploi.

A soutient, par ailleurs, qu'au regard de la perspective d'un licenciement trop coûteux en raison de son ancienneté, il a été amené à quitter la société B en signant de manière forcée un document pré-imprimé intitulé « préavis de départ » établi par l'employeur. Il fait valoir qu'il n'a, à aucun moment, été en accord avec le contenu de ce document qu'il aurait signé contre son gré, seulement pour se soumettre à la volonté de son employeur. Il conteste également le contenu du document intitulé « accord » daté et tamponné par le restaurant C et non par lui.

A se prévaut enfin de l'article L.124-4 du code du travail aux termes duquel « Le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste(..). Or, en l'espèce, ce n'est pas l'employeur qui aurait apposé sa signature sur le double d'un courrier de démission, mais c'est l'employeur qui aurait préparé un document « hasardeux » ne comportant pas de date certaine et qui lui aurait demandé de le signer. La société B resterait dès lors en défaut de montrer une lettre de démission qui aurait pu établir dans son chef une volonté réelle et non équivoque de rompre les relations de travail.

La société B conclut à la confirmation du jugement et demande une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Elle relate les circonstances ayant conduit à la démission de A le 15 octobre 2012. Elle fait valoir que le 15 octobre 2012, A a rempli et signé librement et sans pression de la part de son employeur le document intitulé « préavis de départ » et que sa démission est corroborée par le fait qu'il a signé le lendemain, le 16 octobre 2012, un accord relatif à la fin des relations de travail et à la non prestation du préavis d'un mois. Cet accord de volonté serait encore corroboré par le fait que le salarié ne serait plus revenu travailler après le 31 octobre 2012.

Selon l'intimée, aucun des éléments requis pour conclure à un vice de consentement du salarié au moment de la signature de sa démission ne ressortirait ni des pièces ni même de l'attestation testimoniale de D. A n'établirait pas non plus qu'il ait été dans un état d'émotion ou de troubles tel qu'il n'aurait plus eu de volonté libre et réfléchie pour rompre le contrat de travail.

L'intimée conteste encore que les conditions de travail eussent été laborieuses en termes de propreté et d'hygiène comme allégués par l'appelant. Il s'agirait là de simples allégations fallacieuses. Elle conteste également que A ait été insulté de manière continuelle durant son temps de travail. Elle renvoie à différentes attestations testimoniales et réitère en ordre subsidiaire son offre de preuve par témoins.

Aux termes de l'article L.124-4 du code du travail, le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception.

Le respect de ces formalités est exigé pour faciliter l'administration de la preuve en cas de contestation par l'employeur d'une démission invoquée par le salarié, de sorte que leur non- respect ne saurait affecter la validité de la démission.

Pour qu'il y ait démission valable, il suffit que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise.

La démission du salarié peut même résulter de son comportement dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail.

Corrélativement, il n'y a pas de démission valable si elle a été donnée sous la contrainte d'une violence morale ou de menaces.

La charge de la preuve que le consentement à la démission a été viciée appartient au salarié.

En l'espèce, il résulte d'un premier document pré-imprimé intitulé « Préavis de départ », mais rempli à la main, daté et signé par A avec la mention manuscrite « lu et approuvé » que A a démissionné le 15 octobre 2012 avec un préavis d'un mois à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2012 et expirant le 30 novembre 2012.

Par un deuxième document intitulé « accord », également signé par A avec la mention « lu et approuvé » et portant un tampon avec la date du 16 octobre 2012, les parties ont convenu que le préavis ne sera ni presté ni rémunéré au-delà du 30 novembre 2012.

A ne conteste pas qu'il ne soit plus revenu travailler après le 31 octobre 2012.

Ainsi que l'ont relevé à bon escient les premiers juges, ce faisceau d'indices concordants n'est pas ébranlé par l'attestation testimoniale de D relative à des insultes proférées à l'encontre de A et au non-respect des conditions d'hygiène au sein de la société qui n'a pas trait aux circonstances dans lesquelles les actes litigieux ont été signés.

Au contraire, il se dégage des attestations testimoniales versées par la société B et notamment des déclarations des témoins F et G qui étaient présents le 15 octobre 2012, lors de l'entretien que E a eu avec A au sujet de l'incident qui avait eu lieu le

jour auparavant lié à l'état d'ivresse dans lequel celui-ci s'était présenté à son lieu de travail que A n'a pas fait l'objet d'une contrainte physique ou morale.

A offre encore de prouver par l'audition du témoin D les faits suivants :

*« Qu'en date du mois d'octobre 2012, alors qu'elle occupait un poste d'extra en cuisine, D a entendu E insulter sans cesse A pendant qu'il travaillait, lui crier dessus, l'injurier, l'appeler A de malheur, con, gros pingouin et ce afin de l'humilier devant ses collègues de travail.*

*A cette période à savoir le mois d'octobre 2012, les conditions de travail et d'hygiène étaient déplorables, à cause d'un tuyau défectueux l'eau des toilettes coulait dans les plats préparés, les plats étaient servis au client alors qu'ils étaient souillés et que les denrées alimentaires étaient contaminées par l'eau des toilettes.*

*Lorsqu'il a dénoncé cet état de fait, A a essuyé des reproches, menaces et insultes de E afin de le pousser à démissionner malgré lui. »*

La société B conclut au rejet de l'offre de preuve au motif qu'elle n'est ni pertinente ni concluante, alors que le témoin n'a pas assisté à l'entrevue entre A et E lors de laquelle A a donné sa démission et signé les documents litigieux. Elle relève encore que le mandataire de A s'est permis d'ajouter une date dans l'offre de preuve qui ne figure pas dans l'attestation testimoniale de D et dès lors voudrait faire dire au témoin des choses dont elle n'a pas fait état dans son attestation testimoniale et dont elle n'a pas été témoin au demeurant.

Ainsi que l'ont retenu à juste titre les premiers juges, cette offre de preuve est irrecevable pour défaut de précision. Elle ne fait pas référence ni à des dates précises, ni à des circonstances de fait dans lesquelles ces menaces auraient été proférées à l'égard de A pour le convaincre à démissionner, ni mêmes aux circonstances de fait dans lesquelles l'entrevue entre A et E a eu lieu.

C'est dès lors à bon escient que le tribunal du travail a déclaré la demande de A tendant à requalifier le document intitulé « préavis de départ » en licenciement abusif non fondée et partant à débouté A de ses demandes en indemnisation et de sa demande sur base de l'article 240 du NCPC.

Le jugement entrepris est partant à confirmer.

A succombant dans son appel, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.

La société B ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour chacune des deux instances n'est pas non plus fondée.

**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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.