

Arrêt N° 151/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du premier décembre deux mille seize.

Numéro 43155 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, président de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, 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 suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 29 décembre 2015,

comparant par Maître Sabine DELHAYE, 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 MULLER,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 septembre 2016.

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

Suivant requête du 22 octobre 2014, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme B, devant le tribunal du travail de Diekirch pour :

- voir recevoir la demande en la forme et la voir dire justifiée au fond,
- voir dire que la résiliation du contrat de travail d'un commun accord en date du 23 juillet 2014 est nulle pour dol, sinon erreur,
- partant, principalement, voir ordonner la réintégration de la requérante par la défenderesse et le maintien de son salaire avec effet au 26 juillet 2014,
- subsidiairement, s'entendre condamner à payer à la requérante à titre de dommages-intérêts le montant de 12.981,94 euros, à majorer des intérêts légaux du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- s'entendre condamner à payer à la requérante une indemnité de procédure de 750 euros,
- s'entendre condamner à tous les frais et dépens,
- voir réserver à la requérante tous autres droits, moyens et actions.

A l'appui de sa demande, A fit valoir que son consentement a été vicié lors de la résiliation de commun accord de son contrat de travail, signée le 23 juillet 2014, de sorte qu'elle devrait être annulée.

La société B contesta l'existence d'un quelconque vice de consentement dans le chef de A.

Par son jugement du 8 juin 2015, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, décidé d'entendre les auteurs des attestations testimoniales versées en cause par les deux parties.

Par son jugement subséquent du 7 décembre 2015, le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de A et non fondée la demande de la société B en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que l'audition des personnes présentes lors de la signature de la résiliation d'un commun accord et lors de l'entretien à ce sujet le jour précédent, n'a pas permis à A de prouver à suffisance de droit un vice du consentement, aucune manœuvre dolosive ou erreur n'étant établie.

Par exploit d'huissier du 29 décembre 2015, A a régulièrement relevé appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à voir dire que la résiliation de commun accord signée le 23 juillet 2014 est nulle pour cause de dol, sinon pour cause d'erreur. Elle demande, principalement, à voir ordonner sa réintégration par la société B et le maintien de son salaire, et subsidiairement, à se voir allouer le montant de 12.981,94 euros à titre de dommages et intérêts, dont 7.981,94 euros à titre de réparation du dommage matériel et 5.000 euros à titre de dommage moral, à majorer des intérêts de retard à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Elle demande, en outre, une indemnité de procédure de 3.000 euros.

La société B conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

A fait grief aux premiers juges d'avoir à tort estimé que l'audition des personnes présentes lors de la signature de la résiliation d'un commun accord ne lui avait pas permis d'établir à suffisance de droit un vice du consentement dans son chef. Les témoins C et D auraient, au contraire, fourni une version de faits différente quant au motif qui a été à l'origine de la signature de la résiliation d'un commun accord, C ayant invoqué ses prétendus soucis de santé, tandis que D aurait évoqué un problème de distance. Or, elle ne s'exprimerait pas en français et aucun des deux témoins ne comprendrait le bosniaque.

A soutient encore qu'elle travaillait chez B depuis 18 ans et qu'il n'avait jamais été question de mettre un terme à son contrat. Or, son employeur, par le biais des susdits témoins dont la qualité à agir n'aurait d'ailleurs pas été autrement vérifiée par le tribunal, sachant que son fils devait se rendre à un enterrement et ne serait pas joignable, lui aurait donné le document de résiliation d'un commun accord à signer par elle sur lequel figurait d'abord la date du 22 juillet (date d'octroi du congé), ensuite raturée, la date du 23 juillet 2014. Il serait donc évident qu'il y a eu manœuvres dolosives de la part de l'employeur qui aurait d'ailleurs dû la rendre attentive qu'en signant le document qui lui était soumis, elle ne bénéficierait pas du chômage.

A est enfin d'avis que le délai de « *bienveillance* » lui accordée par l'employeur était bien trop court pour ne pas cacher, sous couvert de bonnes intentions samaritaines, une manœuvre frauduleuse qui avait pour but de revenir à sa charge afin de tenter de lui arracher sa signature, profitant de l'absence de son fils afin de l'influencer fortement dans son jugement.

L'appelante en conclut qu' « *en résumé, tous ces artifices confus : congés, enterrement, absence du fils, délai donné puis pression pour signer* » sont les éléments constitutifs du dol.

La société B, au contraire, conteste l'existence de quelconques manœuvres dolosives dans son chef. Elle fait valoir que lors de l'entrevue le 22 juillet 2014 entre A, assistée par son fils E, d'une part, et C et D, d'autre part, le congé avait déjà été accordé à la salariée avant même que la discussion portant sur le refus de celle-ci d'être transférée à « X » eût été lancée. Il aurait été expliqué à A qu'à son retour du congé, elle devrait se présenter sur son nouveau site, suite à quoi celle-ci aurait fait part de son refus du transfert, tenant tant à des problèmes de santé que de distance.

Selon l'intimée, la résiliation de commun accord n'avait pas été signée le 22 juillet 2014, pour permettre à A de réfléchir quant à sa décision. Il lui aurait été expliqué que les congés lui accordés préalablement seraient annulés, mais qu'elle percevrait en contrepartie une indemnité pour les jours de congé non pris avant la fin des relations de travail et qu'elle n'aurait pas droit à des indemnités de chômage. A ne pourrait pas non plus prétendre que son fils n'avait pas été joignable le lendemain 23 juillet 2014, alors que C l'avait encore contacté vers 20.00 heures.

L'intimée émet aussi des doutes quant à l'objectivité et la fiabilité du témoignage de E, au motif qu'étant le fils de l'appelante, il a un intérêt direct à l'issue du litige et que les propos menaçants tenus dans son attestation dénoteraient un esprit de vengeance personnelle dans son chef. A serait enfin malvenue de remettre en question la qualité pour agir de C et de D dès lors que ces derniers étaient dûment habilités pour représenter l'employeur.

Aux termes de l'article 1110 du code civil, l'erreur ne peut être une cause de nullité que si elle a pour objet la substance de la chose, soit la personne du cocontractant.

Conformément encore à l'article 1116 du code civil, le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté (...) avec la considération que le dol peut être constitué par un simple mensonge ou par le silence d'une partie dissimulant à son cocontractant un fait qui, s'il avait été connu de lui, l'aurait empêché de contracter.

Comme le dol ne se présume pas, la partie qui prétend que son consentement a été vicié par le dol doit le prouver.

Contrairement aux conclusions de l'appelante, il résulte d'abord des témoignages concordants de C et de D, tous les deux inspecteurs de travail auprès de la société B, que déjà vers la fin du mois de juin 2014, après le retour d'un congé de maladie de A, D avait informé A de la fermeture prochaine du site de F à Wiltz et qu'ils avaient fixé un rendez-vous le 22 juillet 2014, vers 21.00 heures à Wiltz avec A pour discuter de son transfert à « X », entrevue à laquelle avait également pris part le fils de A qui assistait sa mère et faisait office de traducteur.

Il en appert encore que la discussion a commencé après que A avait déjà demandé et obtenu un congé de récréation de 18 jours à partir du 28 juillet 2014 et qu'il lui fut expliqué qu'à son retour de congé elle devrait se présenter sur le nouveau site de « X ».

Les déclarations faites par les deux témoins quant aux raisons invoquées le 22 juillet 2014 par A, respectivement par son fils, pour s'opposer à un transfert vers le nouveau lieu de travail à X, à la fin de son congé ne sont pas contradictoires. Dans son attestation testimoniale, C a en effet relaté que lors de l'entrevue du 22 juillet 2014, le fils de A s'est opposé au transfert de sa mère au site de « X » au motif que c'était trop loin et que A a fait part de ses soucis de santé. Lors de son audition, D a confirmé en substance les mêmes raisons de refus tenant au fait que « *c'était trop loin* » et que « *le fils craignait également pour la santé de sa mère* ».

Il en résulte enfin que les deux témoins ont proposé à A de signer une résiliation d'un commun accord de son contrat de travail, qu'ils lui ont montré ce document et lui en ont expliqué la signification, mais que A et son fils l'ont refusé au motif que dans ce cas elle n'allait pas toucher de chômage, de sorte que la discussion s'était terminée sans avoir trouvé de solution.

E a déposé qu'il avait rassuré sa mère en lui disant qu'« *on allait voir après le congé* ».

Il résulte encore des déclarations concordantes de E et de C que le lendemain celle-ci lui a téléphoné pour dire qu'il leur fallait une décision. Selon C, E avait dit qu'il allait encore parler à sa mère et le témoin a déclaré que A était encore au téléphone avant de signer le commun accord.

D'après E, sa mère avait cependant déjà signé le document au moment où elle l'avait appelé.

Si les déclarations des témoins divergent quant au moment précis de ce dernier appel, il n'est pas pour autant établi, que A, bien que ne maîtrisant pas la langue française, n'ait pas compris le document qu'elle a signé. En effet, compte tenu de la discussion qui avait eu lieu entre parties la veille, A ne pouvait ignorer la teneur du

document qu'elle avait également déjà vu la veille et qui portait la date raturée du 22 juillet 2014. Elle ne pouvait dès lors ignorer la portée de sa signature.

Compte tenu encore de la teneur apparente très différente de la résiliation de commun accord et de la demande de congé qu'elle avait signée la veille, une éventuelle méprise quant à la nature des deux documents est également à exclure.

Il résulte de ces considérations qu'une erreur quant à l'objet et la portée du document signé par A n'est pas établie.

Enfin, s'il est exact que les manœuvres de tromperie peuvent être constituées par une mise en scène ou de simples affirmations mensongères, il n'est pas pour autant établi que la société B avait eu connaissance du fait que E allait se rendre à l'étranger le 23 juillet 2013 pour assister à l'enterrement d'un membre de la famille. En effet, si E a, dans son attestation testimoniale, fait état d'une demande de congé qui aurait été introduite par sa mère le 23 juillet 2014 pour leur permettre de se rendre tous à l'enterrement, cette déclaration n'est cependant corroborée par aucun autre élément de la cause, telle une demande de congé écrite de A. Les déclarations sont de surcroît contredites par celles de C qui a relaté qu'elle était au courant qu'il y avait un décès dans la famille, mais qu'elle ne savait pas que le fils de A allait s'absenter.

Une prétendue tromperie n'est dès lors pas établie.

Par ailleurs, le fait que l'employeur s'est à nouveau présenté le lendemain au lieu de travail de la salariée pour obtenir la réponse définitive de A, avant son départ en congé, ce après avoir averti son fils, ne saurait pas non plus être considéré comme ayant constitué une pression injustifiée à l'égard de la salariée.

Il n'est dès lors pas non plus établi que la société B a fait pression ou utilisé des artifices pour exploiter la faiblesse intellectuelle de sa salariée, voire qu'elle n'a pas exécuté de bonne foi le contrat.

Il résulte des développements qui précèdent que l'appel n'est pas fondé et qu'il y a lieu de confirmer, bien que pour des motifs partiellement différents, le jugement entrepris.

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

La société B n'établissant 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 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 ;

confirme le jugement entrepris ;

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

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

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.