

Arrêt N° 60/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf mai deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00273 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à D-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 18 novembre 2020,

comparant par Maître Stephan WONNEBAUER, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

et :

la société à responsabilité limitée SOC 1) 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 SCHAAL,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 mars 2022.

Par contrat signé le 12 juin 1995, A a été engagée par la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL (ci-après SOC 1)) en qualité de « *Tankstellengehilfin* ».

Par un écrit signé en date du 7 mai 2018, les parties ont résilié le contrat de travail d'un commun accord.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg, en date du 28 mai 2018, A a fait convoquer SOC 1) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifiait d'abusif, les montants suivants :

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1) indemnité pour dommage matériel : | 15.000 euros |
| 2) indemnité pour dommage moral : | 5.000 euros |
| 3) indemnité compensatoire de préavis | 15.000 euros |
| 4) indemnité de départ : | 15.000 euros, |

à augmenter des intérêts légaux, à partir du jour de la demande en justice.

La requérante a encore réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 1.250 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 23 juillet 2020, la requérante a réduit sa demande en réparation pour préjudice matériel à la somme de 3.000 euros et augmenté sa demande en réparation pour préjudice moral à la somme de 10.000 euros.

La requérante reprochait à ses supérieurs hiérarchiques de l'avoir convoquée dans le bureau de la direction, en date du 7 mai 2018, pour l'accuser à tort d'escroquerie dans l'usage de « *Tank-Bonus-Karten* », laquelle escroquerie aurait consisté à mettre sur sa carte d'essence des montants dont auraient, en réalité, dû bénéficier des clients de la station-essence, avant de lui faire signer, sous la pression, un document intitulé « *Aufhebungsvertrag* », stipulant la résiliation du contrat de travail d'un commun accord.

Le lendemain, elle se serait rendue chez son médecin, lequel aurait constaté une dépression consécutive à l'entretien décrit ci-dessus et établi un certificat d'arrêt de maladie du 8 mai au 22 mai 2018.

La requérante soutenait que la signature du document en question constituait en réalité une résiliation unilatérale abusive du contrat de travail par la partie défenderesse, au motif que la requérante ne l'aurait pas librement signé.

La défenderesse concluait au rejet de la demande.

Elle contestait la version des faits de la requérante.

Cette dernière n'aurait fait l'objet d'aucune menace ni pression et aurait signé le document litigieux librement et en pleine connaissance de cause, ainsi que cela résulterait d'attestations testimoniales versées au dossier.

Celui-ci serait dès lors parfaitement valable et devrait recevoir application.

Par jugement rendu le 29 septembre 2020, le tribunal a déclaré la demande recevable, mais non fondée et a débouté en conséquence la requérante de l'ensemble de ses prétentions pécuniaires.

Il a par ailleurs condamné la demanderesse à payer à la défenderesse une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Pour statuer ainsi, le tribunal a notamment considéré que « *quelques soient les faits à la base de la résiliation du contrat de travail de la requérante et, même à supposer que le consentement de la requérante ait été vicié lors de la signature de la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail, ce vice ne saurait entraîner que la nullité de son accord à cette résiliation et ne saurait, à défaut de base légale, pas entraîner la requalification de la résiliation d'un commun accord du contrat de travail en licenciement abusif dans le chef de la partie défenderesse* ».

Par exploit du 18 novembre 2020, A a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 9 octobre 2020.

L'appelante demande à la Cour de faire droit à sa demande, telle que formulée devant les juges de première instance, par réformation du jugement entrepris.

L'appelante réitère sa version des faits présentée en première instance et soutient qu'elle n'aurait pas eu « *la volonté expresse de mettre fin au contrat de travail pour une cause déterminée* » et qu'il n'y aurait pas d'explication à cette résiliation, de sorte que la Cour devrait en déduire que « *l'initiative de la rupture revient à l'employeur* ».

Eu égard notamment à l'attitude intimidante des dirigeants de la société intimée et à la rapidité avec laquelle se serait déroulé l'entretien, l'appelante n'aurait pas pu « *prendre pleinement conscience des conséquences de la signature du document qui lui était soumis* ».

Il conviendrait partant d'analyser cette résiliation en un licenciement.

En l'absence d'un « *écrit motivé* » et en l'absence de respect du délai de préavis légal, la Cour devrait aboutir à la conclusion que ce licenciement est à qualifier

d'abusif, par réformation du jugement entrepris, avant de renvoyer l'affaire devant la juridiction du premier degré autrement composée afin que celle-ci statue sur les revendications pécuniaires de l'appelante.

L'appelante soutient que les faits qui lui sont reprochés « *ne tiennent pas* » et que l'intimée a tenté en l'occurrence de se débarrasser d'une salariée présentant une ancienneté de 23 ans, en recourant à un « *stratagème* » et à des « *manipulations de la comptabilité* ».

La partie adverse n'aurait pas supporté que l'appelante sollicite un changement dans ses horaires de travail, et plus précisément un « *arrêt des changements de postes afin que la salariée puisse être affectée à un seul et même rythme de travail* ».

L'intimée resterait en défaut de prouver la réalité des reproches formulés à l'encontre de l'appelante.

SOC 1) conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

Elle conteste formellement avoir exercé quelque pression ou contrainte que ce soit sur la personne de l'appelante.

Celle-ci aurait consenti librement et en pleine connaissance de cause à la signature du document litigieux.

Dans ce document, l'appelante reconnaîtrait d'ailleurs expressément n'avoir subi aucune contrainte et agir de son plein gré.

L'intimée relève que celui-ci a été établi en double exemplaire, qu'il n'est affecté d'aucune irrégularité et qu'il constate, en des termes clairs et précis, la résiliation du contrat de travail par consentement mutuel.

L'intimée fait valoir qu'il est « *constant en cause que Madame A a escroqué son employeur tout comme les clients de ce dernier* ».

Confrontée aux reproches formulés par l'intimée lors de l'entretien du 7 mai 2018, l'appelante n'aurait « *pas nié ses actes* » et aurait librement signé le document litigieux, sans réclamer de « *délai de réflexion* ».

Aucun vice du consentement ne serait établi par l'appelante.

Celle-ci regretterait manifestement sa décision, mais ce regret ne serait pas constitutif d'un vice et n'affecterait aucunement la validité de la convention signée entre parties.

Dans un ordre subsidiaire, l'intimée soutient que, même à supposer que le consentement de l'appelante ait été vicié, aucune base légale ne permettrait de requalifier la résiliation d'un commun accord en licenciement.

La seule sanction envisageable dans une telle hypothèse serait l'annulation de la convention stipulant la résiliation du contrat de travail.

Dans un dernier ordre de subsidiarité, l'intimée conteste les montants indemnitaires qui lui sont réclamés dans leur principe et dans leur *quantum*.

Elle fait valoir, sous ce rapport, que l'appelante s'est rendue coupable « *d'actes pénalement répréhensibles commis à l'égard de son employeur et des clients de ce dernier* » et que les préjudices allégués laissent par ailleurs d'être prouvés.

Appréciation de la Cour

Conformément aux règles générales régissant les contrats, les parties au contrat de travail sont libres, à tout moment, de le résilier d'un commun accord, à condition de constater la résiliation par écrit, en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié, sous peine de nullité.

Il n'est pas requis que le document constatant la résiliation du contrat de travail précise les motifs de ladite résiliation ou que l'employeur puisse justifier par la suite des motifs de la résiliation.

L'article L. 124-13 du Code du travail dispose en effet ce qui suit : « *Le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du salarié.*

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié. »

En présence d'une résiliation d'un commun accord, le salarié n'a droit à aucune indemnité ni réparation.

En l'espèce, les parties au litige ont signé, le 7 mai 2018, une convention mettant fin, d'un commun accord et avec effet immédiat, au contrat de travail conclu le 25 mai 1995, dans les termes suivants : „*Der am 25.05.1995 zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag wird im gegenseitigen Einvernehmen mit sofortiger Wirkung aufgehoben*“ (cf. pièce n° 1 de la farde de Me GROSS).

La validité formelle de cette convention n'est pas critiquée par l'appelante.

Celle-ci soutient, en revanche, que son consentement aurait été vicié.

Le salarié qui a signé une convention stipulant la résiliation de son contrat de travail d'un commun accord, peut demander l'annulation de cette convention pour vice de consentement.

Cependant, le salarié est alors présumé avoir donné un consentement libre et éclairé, de sorte qu'il lui appartient d'apporter la preuve du vice de consentement allégué.

Comme l'appelante a apposé sa signature sur le document litigieux stipulant une résiliation du contrat de travail d'un commun accord, il lui appartient de rapporter la preuve du vice de consentement qu'elle allègue.

En l'occurrence, le bien-fondé de cette présomption est encore renforcé par la circonstance que l'appelante y a reconnu expressément ce qui suit : « *die Arbeitnehmerin erklärt ausdrücklich, die gegenwärtige Vereinbarung freiwillig und ohne Beeinflussung, sei es physischer oder psychischer Art, unterschrieben zu haben* », cette mention ayant dû attirer l'attention de l'appelante sur la portée de l'acte qui lui était présenté et l'importance d'un consentement libre dans son chef.

Force est de constater que l'appelante ne verse aucune pièce et qu'elle ne présente aucune offre de preuve susceptible d'établir la réalité du vice de consentement litigieux et qu'elle se limite à invoquer des pressions et autres attitudes menaçantes, en des termes généraux et vagues.

L'appelante ne justifie pas en quoi la circonstance que la résiliation du contrat de travail ait été signée au terme d'un entretien d'une dizaine de minutes seulement, serait de nature à vicier son consentement.

Il suit de là que c'est à bon droit que la juridiction de première instance a débouté A de sa demande.

L'appelante conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel, tandis que l'intimée conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Comme l'appelante succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de la débouter de sa demande formée sur cette base légale.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

déboute A et la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL de leurs demandes respectives 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 Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.