Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six avril deux mille douze.

Numéro 36975 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Ria LUTZ, conseiller,
Brigitte KONZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

**A**, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 19 janvier 2011,

comparant par Maître Arnaud RANZENBERGER, 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 BIEL,

comparant par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour à Luxembourg.

**LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 31 janvier 2012.

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

Par requête du 2 octobre 2009, A, au service de la société à responsabilité limitée B depuis le 26 septembre 2008 en qualité de plongeur, signa une résiliation d'un commun accord le 7 septembre 2009 dont elle sollicita devant le tribunal du travail l'annulation pour vice du consentement, subsidiairement, la requalification de cet acte en licenciement immédiat pour faute grave.

D'après les renseignements fournis, la salariée était en maladie les 17 et 18 août 2009, le 19 août était un jour de repos ; elle ne s'est plus présentée au travail les 20 et 21 août 2009, à la veille des congés annuels du 22 août au 5 septembre 2009 ; elle excipa un certificat médical la déclarant malade jusqu'au 28 août 2009, ce qui s'avéra être faux alors que la date de la fin de l'incapacité de travailler indiquée sur le certificat, à savoir le 18 août, avait été modifiée en 28 août 2009, ce que l'employeur apprit vers la fin des congés annuels par le Centre commun de la sécurité sociale ; suite à cette information, et à une entrevue du 7 septembre 2009, les parties auraient d'un commun accord, suite à l'aveu par la salariée d'avoir trafiqué le certificat médical, décidé de rompre les relations de travail.

La salariée contesta d'une part avoir trafiqué le certificat médical et précisa que son consentement, lors de la signature de la résiliation d'un commun accord, fut vicié par le fait qu'elle ne maîtrise pas la langue française et n'a pas compris ce qu'elle signait, respectivement les conséquences pour elle de cet écrit.

L'employeur contesta que la salariée ne comprenne pas la langue française, cette affirmation laissant d'être prouvée ; au contraire, il précisa et prouva par une attestation de témoin émanant de son épouse, que la salariée a compris lors de l'entrevue ce qui lui était reproché et qu'elle a fait l'aveu d'avoir modifié la date de la fin de son incapacité de travailler et qu'elle était d'accord avec une résiliation d'un commun accord.

Par un jugement du 21 décembre 2010 le tribunal du travail a déclaré la demande de la salariée non fondée et en a débouté,

Pour ce faire, il a considéré qu'il incombait à la salariée de prouver que son consentement a été vicié ; qu'il résultait cependant des circonstances, notamment du fait du certificat falsifié dont la salariée a fait usage et du fait que la salariée devait le savoir puisqu'elle a assisté à la visite médicale et s'est vu délivrer une

copie du certificat de maladie renseignant une incapacité seulement jusqu'au 18 août et non 28 août, de sorte qu'elle aurait dû revenir travailler les 19 et 20 août, ce qu'elle ne fit pas, qu'elle connaissait parfaitement les termes de la résiliation d'un commun accord.

A a régulièrement relevé appel du prédit jugement par acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 19 janvier 2011.

L'appelante demande par réformation principalement de déclarer nul et sans effet le document intitulé « Résiliation d'un commun accord d'un contrat de travail à durée indéterminée » sur lequel sa signature a été recueillie d'une manière dolosive ; subsidiairement, elle demande de requalifier ce document en lettre de licenciement pour faute grave avec effet immédiat ; en tout état de cause, elle demande à la Cour de considérer la résiliation intervenue du chef de l'employeur en date du 7 septembre avec effet immédiat comme un licenciement abusif et de condamner l'employeur à lui payer le montant de 25.752,48 €.

Elle réitère les mêmes moyens que ceux avancés en première instance, à savoir le fait qu'elle ne comprend pas le français et qu'elle n'a partant pas pu comprendre la portée de ce qu'elle signait; elle verse à cet effet une attestation judiciaire émanant de son mari certifiant qu'elle ne parle pas le français; elle conteste toujours avoir modifié la date de la fin de son incapacité de travailler sur le certificat médical et elle est d'avis que seule une expertise graphologique aurait pu déterminer l'auteur de cette modification, de sorte que l'auteur du faux serait toujours, à ce jour, inconnu.

L'appelante conclut encore au rejet de la déposition du témoin C qui ne serait autre que l'épouse du gérant unique du restaurant et qui de ce fait aurait un intérêt matériel a l'issue du litige et serait partant incapable de déposer.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Il conteste toujours que la salariée ne comprenne pas la langue française; elle expose encore qu'il a été jugé que « *l'erreur quant au consentement n'a pas de lien nécessaire avec la langue employée et ne peut dès lors se déduire du seul fait de l'emploi de cette langue pour la rédaction de l'acte attaqué, fût-elle inconnue de la partie signataire* ». Elle conclut au rejet de l'attestation émanant du mari de la salariée pour ne pas être conforme aux prescriptions de l'article 402 et 405 du nouveau code de procédure civile et pour n'être ni pertinente ni concluante ;

Elle conteste finalement les montants réclamés par la salariée qui ne sont étayés par aucune pièce.

C'est à bon droit, en présence de la demande de l'appelante tendant à la nullité de la résiliation d'un commun accord du 7 septembre 2009 pour vice du consentement que le tribunal du travail a rappelé les dispositions de l'article 1109 du code civil ainsi que le principe s'en dégageant selon lequel la charge de la preuve de l'erreur, de la violence ou du dol appartient à la salariée qui affirme ne pas comprendre la langue dans laquelle est rédigé le document litigieux .

La Cour relève que s'il résulte de l'attestation judiciaire du mari de la salariée, D, que cette dernière ne comprend par le français, force est de constater que l'épouse de l'employeur, C, dit le contraire dans sa déposition écrite du 2 novembre 2009.

Dès lors, en présence de deux attestations contraires, il laisse d'être prouvé que la salariée ne comprend pas le français et n'a pas pu comprendre le contenu et la portée de la résiliation d'un commun accord signée par elle.

Il est encore important de noter que le témoin C, épouse de l'employeur, capable de déposer et dont l'attestation est conforme aux exigences de la loi, et qui a discuté avec la salariée suite à la résiliation du contrat de travail, explique que cette dernière avait bel et bien compris le contenu de la résiliation d'un commun accord mais qu'elle était furieuse parce qu'elle s'était vue refuser l'allocation des indemnités de chômage par l'ADEM.

Cette déposition n'a pas autrement été énervée, de sorte que l'appelante reste en défaut de prouver que son consentement a été vicié lors de la signature de la résiliation d'un commun accord.

Finalement, il échet de relever qu'il importe peu en fait de savoir qui a falsifié la date de la fin de l'incapacité de travailler figurant sur le certificat médical, dans la mesure où la salariée, qui ne prétend pas être totalement illettrée, et donc ne pas savoir lire les chiffres, a, en pleine connaissance de cause, remis à son employeur un certificat qu'elle savait trafiqué puisque comme l'a rappelé à juste titre le tribunal du travail, c'est elle qui s'est rendue chez le médecin et c'est encore elle qui s'est vue remettre un certificat la portant malade du 17 août 2009 au 18 août 2009 et non au 28 août 2009, de sorte qu'elle a bel et bien fait usage d'un certificat de maladie trafiqué, se rendant par là fautive.

La Cour adopte partant en cela l'ensemble de la motivation des juges ce première instance pour la faire sienne dans son intégralité et confirmer le jugement dans toute sa teneur.

L'employeur réclame un indemnité de procédure de 2.000 sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu des circonstances de l'espèce, il est inique de laisser à charge de l'employeur les frais non compris dans le dépens, de sorte qu'il lui est alloué en instance d'appel une indemnité de procédure de 500 €.

**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 et en déboute,

**Confirme** le jugement rendu contradictoirement par le tribunal du travail de Luxembourg le 21 décembre 2010,

Condamne A à payer à la société B sàrl une indemnité de procédure de 500 euros,

Condamne la salariée aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Anne FERRY qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.