**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du trente mai deux mille treize**

Numéro 38351 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller ;
Roger LINDEN, premier conseiller ;
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**A.)**, demeurant à L-(…),

**appelant** aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 27 janvier 2012,

**comparant par Maître Sébastien LANOUE**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**1. la société à responsabilité limitée SOC1.) s.àr.l.**, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**intimée** aux fins du prédit exploit CALVO,

**comparant par Maître Karin ALTMEYER**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,** représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

**intimé** aux fins du prédit exploit CALVO,

**comparant par Maître Georges PIERRET**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**LA COUR D'APPEL:**

Par jugement du 2 décembre 2011, le tribunal du travail de Luxembourg , saisi par le salarié A.) d'une demande dirigée contre son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), tendant à voir dire qu'il avait fait l'objet d'un licenciement oral, partant abusif, et voir condamner de ce chef la défenderesse à lui payer des dommages-intérêts et une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que des arriérés de salaire et des primes, et d'une demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en remboursement des indemnités de chômage versées au salarié, a retenu que le salarié avait démissionné le 3 septembre 2010 de son poste de travail, partant rejeté ses demandes liées au caractère abusif du licenciement, de même que celles en paiement d'arriérés de salaire et en indemnité de procédure, donné acte au salarié qu'il renonçait à ses autres demandes, dit fondée la demande reconventionnelle de la société et condamné le salarié à lui payer une indemnité compensatoire de préavis non respecté de 2.596,63 €, rejeté la demande de l'Etat et condamné le demandeur à payer à la société une indemnité de procédure de 1.000 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 27 janvier 2012, A.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement et conclut, par réformation, à se voir allouer les montants réclamés en première instance et se voir décharger des condamnations prononcées à sa charge. Il sollicite une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société conclut à la confirmation du jugement et demande à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'Etat réclame principalement à l'appelant et subsidiairement à l'intimée le remboursement de la somme de 12.385,62 € versées au salarié à titre d'indemnités de chômage.

Discussion

Dès lors que l'appelant soutient avoir fait l'objet le 3 septembre 2010 d'un licenciement oral de la part de son employeur qui serait en application de l'article L.124-10. (3) du Code du travail à déclarer abusif, il lui appartient d'en rapporter la preuve.

Il n'appartient pas à l'employeur, ainsi que le fait valoir l'appelant, d'établir que les relations de travail entre parties ont pris fin par la démission du salarié, seule

hypothèse qui permettrait à la société d'échapper à une condamnation du chef de licenciement abusif. S'il s'avère en effet que les relations de travail ont pris fin sans qu'il soit possible d'établir à qui incombe l'initiative de la rupture, aucune conséquence juridique liée soit à la démission, soit au licenciement ne saurait en être tirée.

Si, cependant, l'employeur établit que la rupture des relations de travail procède de la volonté du salarié en ce qu'il a démissionné de son poste de travail, cette démission est exclusive d'un licenciement décidé par l'employeur.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu, par une motivation que la Cour adopte, que l'appelant restait en défaut d'établir avoir fait l'objet d'un licenciement oral de la part de son employeur.

La société établit par contre que la rupture des relations de travail procède de la volonté libre et éclairée du salarié. La Cour renvoie à cet effet aux attestations testimoniales des sieurs B.), C.), D.) et E.). (pièces 2-5 de l'intimée) Ces attestations ne sont pas, contrairement à ce que soutient l'appelant, à écarter, dès lors que s'il est vrai que les témoins sont salariés de la société intimée, ils ne sont pas pour autant incapables de témoigner. Il ressort desdites déclarations que le salarié était resté absent de son lieu de travail depuis le 23 août 2010, jour de reprise du travail suite à la fin des congés collectifs d'été, qu'il avait été convoqué en les bureaux de la direction le 3 septembre 2010, déclaré qu'il ne voulait plus travailler, sans fournir de plus amples détails, avec un autre collègue de travail, ni travailler à l'avenir pour son employeur. Il a demandé à ce que les comptes soient arrêtés entre parties. Il s'en est allé, le gérant F.) a encore essayé de le raisonner, mais sans succès, et il est revenu le 7 septembre 2010 pour signer un reçu pour solde de tous comptes.

Les attestations testimoniales du salarié, dont la recevabilité est contestée par l'intimée en ce qu'elles ne rempliraient pas les conditions légales de l'article 402 NCPC, ne sont pas de nature à contredire celles versées par la société, étant donné que les auteurs desdites attestations n'ont pas assisté à l'entretien du 3 septembre 2010 et ne fournissent par ailleurs pas d'éléments utiles permettant de déterminer qui est à l'origine de la rupture des relations de travail. (pièces 5-8, 13 et 14 de l'appelant)

La volonté du salarié de cesser les relations de travail a non seulement été exprimée de façon claire et non équivoque le 3 septembre 2010, mais a encore été confirmée par le fait qu'il est retourné le 7 septembre 2010 au siège de la société et a signé le reçu pour solde dont il avait déjà été question lors de l'entretien du 3 septembre 2010.

Le moyen de l'appelant qui soutient actuellement que sa volonté de démissionner n'aurait pas été réelle à l'issue de la réunion du 3 septembre 2010, dès lors qu'il ressortirait des attestations testimoniales versées par l'employeur que ce dernier lui avait déjà à plusieurs reprises reproché au cours de l'exécution du contrat de travail de s'adonner à une consommation excessive d'alcool et que le témoin C.) a déclaré dans son attestation que «  le salarié avait visiblement bu et sentait l'alcool » est à rejeter, étant donné que la

déclaration dudit témoin quant au fait par le salarié d'avoir bu et senti l'alcool, à défaut de précision quant au quantum de boissons ingurgitées et en l'absence de telles constatations faites par les trois autres témoins ayant assisté à la réunion, n'est pas de nature, à elle seule, à établir que le salarié n'eût plus été en état de décider en connaissance de cause s'il entendait continuer ou non de rester au service de l'employeur.

Il est ajouté que le salarié est revenu signer le 7 septembre 2010 le reçu et qu'il n'a, ni durant le délai du 3 au 7, ni le 7 septembre 2010 soutenu que ses propos du 3 septembre 2010 eussent été mal interprétés et n'eussent pas reflété sa volonté.

Son moyen présenté en appel et consistant à faire valoir, contrairement à ce qu'il a soutenu tout au long de la procédure, qu'il a démissionné pour faute grave dans le chef de l'employeur qui lui aurait constamment reproché de ne pas bien travailler et de s'adonner à une consommation excessive d'alcool, est encore à écarter, dès lors que les événements tels qu'ils ont eu lieu le 3 septembre 2010 ne permettent pas d'accorder un quelconque crédit audit moyen.

Le tribunal du travail est partant à confirmer en ce que la demande de l'appelant en indemnisation du préjudice subi du chef du licenciement oral allégué a été rejetée.

C'est à bon droit que la juridiction du premier degré a rejeté la demande du salarié en paiement d'arriérés de salaire au motif qu'il avait signé le 7 septembre 2010 un reçu pour solde de tout compte dans lequel il *« déclare reconnaître que la société s'est acquittée de tous droits et devoirs du contrat de travail et de sa résiliation ainsi que de toute prétention salariale ou indemnitaire de toute nature à l'égard de la société »*. Le tribunal a retenu que ce reçu, régulier en la forme, avait, en application de l'article L.125-5. du Code du travail, effet libératoire à l'égard de l'employeur, même si le document *« ne reprend pas les montants précis pour lesquels il y a effet libératoire à l'égard de la défenderesse ».* Il a ajouté que le salarié n'avait pas dénoncé le reçu par lettre recommandée dans les trois mois de la signature, tel que le prévoit l'article L.125-5., cette dénonciation ôtant tout effet libératoire en faveur de l'employeur.

La requête contenant demande en paiement d'arriérés de salaire ayant été déposée le 9 décembre 2010, soit plus de trois mois après la signature du reçu, il n'y a pas lieu de rechercher si elle est susceptible de valoir dénonciation du reçu au sens de l'article L.125-5. du Code du travail.

Le moyen de l'appelant qu'il n'aurait pas saisi le sens et la portée du reçu en ce qu'il ne maîtriserait pas la langue française est à rejeter, de même que sa demande tendant à voir ordonner à cette fin une comparution personnelle des parties, dès lors que son affirmation, contestée par la société, laisse d'être établie et que la mesure sollicitée ne permettrait pas d'aboutir à un résultat probant.

Le jugement de première instance est partant à confirmer de ce chef.

Il est encore à confirmer, par adoption de la motivation y retenue, en ce que le requérant a été condamné à payer à la défenderesse une indemnité de procédure de 1.000 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

C'est enfin à bon droit que le tribunal du travail a condamné le salarié à verser à la société du chef de non - respect du délai de préavis légal d'un mois la somme non contestée de 2.596,63 €.

La demande principale de l'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, tendant à voir condamner l'employeur à lui rembourser les indemnités de chômage de 12.385,62 € versées à l'appelant de septembre 2010 à mars 2011 est à rejeter, étant donné qu'il y a eu démission dans le chef du salarié, de sorte que les conditions légales qui permettent à l'Etat d'exercer un recours contre l'employeur ne sont pas réunies.

La demande de l'Etat dirigée en ordre subsidiaire contre le salarié est recevable et n'est pas nouvelle en appel, tel que soutenu à tort par l'appelant, étant donné que l'Etat avait déjà dirigé sa demande en première instance contre *« la partie malfondée »*, partant nécessairement contre l'une ou l'autre des parties principales au litige, et que même si tel n'eût pas été le cas, il serait toujours recevable à diriger une telle demande contre une partie contre laquelle il n'aurait pas conclu en première instance, étant donné qu'il est en droit, en vertu des dispositions de l'article L.521-4.(7) du Code du travail, d'intervenir même d'office à toute hauteur de la procédure et de faire valoir ses droits en conséquence.

La demande n'est cependant pas fondée au vu de la démission du salarié qui, justifiée ou non, n'ouvre pas droit à recours dans le chef de l'Etat.

L'appelant n'a pas droit à une indemnité de procédure au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens.

La société a droit à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 €, étant donné qu'il serait inéquitable qu'elle dût supporter l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû engager pour faire valoir ses droits en instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS:**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

**confirme** le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 2 décembre 2011,

déclare l'arrêt commun à l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

rejette la demande de A.) basée sur l'article 240 NCPC,

le condamne à payer à la société à responsabilité limitée SOC1.) une indemnité de procédure de 1.000 € et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Karin Altmeyer, avocat constituée, sur ses affirmations de droit.