Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix décembre deux mille quinze

Numéro 41238 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, premier conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 8 mai 2014,

comparaissant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Mme A.), demeurant à L-(…),

intimée aux fins du prédit acte KURDYBAN,

comparaissant par la société AMMC LAW S.A., établie et ayant son siège social à L-2453 Luxembourg, 2-4, rue Eugène Ruppert, **représentée par Maître Christophe MAILLARD**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement rendu en date du 3 avril 2014 le tribunal du travail de Luxembourg a annulé une convention transactionnelle signée en date du 4 avril 2012 entre A.) et la S.A. SOC1.), dit qu'il n'y avait pas lieu de requalifier le licenciement intervenu en licenciement avec effet immédiat et sursis à statuer quant au bien-fondé de la demande en indemnisation formulée par A.) en attendant le résultat d'une plainte avec constitution de partie civile pour vol domestique déposée par la S.A. SOC1.).

Par exploit du 8 mai 2014 la S.A. SOC1.) a interjeté appel contre le jugement en question. Cet appel est limité à la question de la validité de la transaction conclue. Dans le cadre de l'instance d'appel la S.A. SOC1.) demande par ailleurs une indemnité de procédure de 2.000.- €.

Par conclusions du 18 juillet 2014 A.) a interjeté appel incident et demandé que le sursis à statuer soit limité à l'examen du caractère abusif ou non du licenciement et que la S.A. SOC1.) soit d'ores et déjà condamnée à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 6.390,80.- €, des arriérés de salaire de 1.481,38.- €, une indemnité de départ de 17.776,56.- €, une indemnité pour congé non pris de 5.447,37.- € et une prime de 3.652,98.- €. Elle conclut en outre à l'allocation de dommages-intérêts de 7.500.- € pour procédure abusive et vexatoire et d'une indemnité de procédure de 2.500.- €.

Quant à l'appel principal

A.) estime que cet appel est irrecevable pour défaut d'intérêt à agir dans le chef de la S.A. SOC1.), pour défaut d'objet et sur base de la théorie de l'estoppel. Au fond elle fait valoir qu'il n'est pas justifié.

1. La recevabilité de l'appel principal

- L'intérêt à agir

L'intérêt consiste dans un avantage d'ordre pécuniaire ou moral. Une personne a intérêt à exercer une action en justice si la demande formée est susceptible d'améliorer sa condition juridique présente.

En l'occurrence la S.A. SOC1.) a intérêt à agir, car si son appel est déclaré fondé et que la validité de la transaction conclue est reconnue, A.) ne pourra plus faire valoir la moindre prétention à son encontre, les transactions ayant, en vertu de l'article 2052 du code civil, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort entre les parties.

- L'objet de l'appel

A l'appui de ce moyen A.) fait plaider qu'en raison du fait que la S.A. SOC1.) a porté plainte, elle a violé les obligations lui incombant en vertu de la transaction conclue, ce qui aurait irrémédiablement compromis l'exécution de cette dernière.

L'article 6 de la transaction du 4 avril 2012 est de la teneur suivante :

« *Moyennant la présente transaction, les parties reconnaissent ne plus avoir à faire valoir de quelconques droits, dus, moyens et actions nés ou à naître de la conclusion, de l'exécution et de la résiliation du contrat de travail, l'une à l'égard de l'autre.*

Dans l'hypothèse où la salariée viendrait à contester la présente transaction, pour quelque motif que ce soit, l'employeur sera quant à lui et par voie de conséquence, délié de ses propres engagements et concessions stipulés aux termes des présentes et pourra ainsi intenter des actions judiciaires à son encontre et notamment déposer une plainte pénale du chef des infractions dont il estime que la salariée s'est rendue coupable, sans préjudice de toute demande indemnitaire ».

Il résulte de cette disposition que dans l'hypothèse où A.) intente une action en justice, la S.A. SOC1.) est autorisée à en faire de même sans qu'une violation de ses obligations ne puisse lui être reprochée.

Aucune clause de la transaction conclue ne prévoyant par ailleurs qu'elle est nulle de plein droit dans l'éventualité où l'une des parties ne la respecte pas, elle subsiste toujours à l'heure actuelle et la S.A. SOC1.) est tout à fait en droit de vouloir en faire constater la validité.

- La théorie de l'estoppel

En vertu de cette théorie chacun doit être cohérent avec lui-même et nul ne peut se contredire soi-même, sous peine de voir son action en justice déclarée irrecevable.

Une contradiction entre le fait d'avoir porté plainte en exécution d'un droit expressément réservé dans la transaction et une demande tendant à voir consacrer la régularité de cette même transaction n'existant pas, il n'y a pas lieu de faire droit à l'argumentation de A.).

L'appel principal est partant à déclarer recevable.

2. Le bien-fondé de l'appel principal

Pour prononcer la nullité de la transaction conclue les premiers juges ont, en suivant l'argumentation développée en ordre subsidiaire par A.), retenu qu'elle se caractériserait par une asymétrie financière certaine et anormale au profit de l'employeur.

Tant en première instance qu'en instance d'appel, l'intimée a fait valoir en ordre principal que son consentement à la transaction n'aurait pas été donné valablement.

A ce sujet elle expose :

« *La partie intimée maintient en effet que son consentement n'a pas été librement donné, mais a été extorqué par violence et n'est donc pas valable conformément à l'article 1109 du code civil, sinon n'a pas été donné de façon éclairée ;*

En effet, le fait de convoquer la salariée, le jour même de son retour après plus de 5 mois d'absence dus à un arrêt maladie, à une réunion en présence des deux dirigeants de l'employeur et de son avocat, de l'accuser d'un délit pénal, puis de la menacer d'une plainte et de poursuites si elle ne signait pas immédiatement une transaction pré-rédigée unilatéralement, sans lui en expliquer la teneur, ni les conséquences, était indéniablement destiné à impressionner la salariée ;

Dans ce contexte, les menaces formulées par l'employeur à l'encontre de la salariée si celle-ci ne signait pas immédiatement la transaction doivent être considérées comme illégitimes et partant constitutives de violences ;

En effet, la menace par l'employeur de porter plainte contre un salarié pour vol commis par lui avec comme intention de le contraindre à conclure une transaction désavantageuse constitue une violence morale illégitime ;

Les affirmations de la partie adverse selon lesquelles la salariée aurait bénéficié d'explications détaillées, aurait été traitée avec bienveillance et invitée à la réflexion sont formellement contestées ;

La réunion n'a duré en tout et pour tout qu'une demi-heure, et la salariée s'est retrouvée totalement prise au dépourvu et harcelée par son employeur dont la stratégie et le discours avaient été habilement préparés bien avant ladite réunion, comme en atteste d'ailleurs le fait que l'ensemble des documents, y compris la transaction, était entièrement finalisé et prêt à être signé ;

Or, en raison de son état la salariée était particulièrement impressionnable et vulnérable ;

La mise en scène de l'employeur démontre à suffisance sa volonté de prendre la salariée par surprise et de tirer parti de son état ;

Le consentement de la salariée ayant été obtenu sous la violence, la transaction est nulle ;

De plus, ce consentement ne saurait avoir été donné de façon éclairée, la transaction encourant donc la nullité également de ce chef ».

Pour établir que la décision de A.) de consentir à la transaction a été mûrement réfléchie, la S.A. SOC1.) a formulé une offre de preuve par l'audition de témoins qui est de la teneur suivante :

« *En date du 4 avril 2012, vers 10H00 du matin, sans préjudice quant aux date et heure exactes, Monsieur B.) a convoqué la dame A.) à une réunion, réunion où étaient également présents Madame C.), employée de la société SOC1.) S.A. et Me Gérard SCHANK en sa qualité de conseil de ladite société.*

Une fois les personnes en question réunies, tant Monsieur B.) que Me Gérard SCHANK ont fait savoir à Madame A.) les tenants et aboutissants de la réunion, et notamment que son employeur estimait, sur base d'indices précis, graves et concordants, qu'elle avait commis des vols à son préjudice.

Monsieur B.) et Me Gérard SCHANK ont exposé à Madame A.) dans ce contexte que l'employeur avait découvert qu'elle avait commis divers actes selon un modus operandi bien défini et qui étaient, à ses yeux, susceptibles de revêtir une qualification pénale.

Me Gérard SCHANK lui a ensuite expliqué que dans les conditions données, son employeur ne pouvait plus la conserver à son service, eu égard à la perte de confiance irrémédiable provoquée par les actes lui reprochés, et lui a fait part de l'intention de sa mandante de la licencier et de l'éventualité de déposer une plainte pénale à son encontre.

Ensuite, la dame A.) s'est vue remettre sa lettre de licenciement.

Ensuite Me Gérard SCHANK a réexposé la situation dans laquelle se trouvaient les parties et le souhait que l'employeur de Madame A.) manifestait, à savoir celui de lui épargner les désagréments et conséquences susceptibles d'être induites de la situation.

Il lui a notamment expliqué que son employeur ne voulait en aucun cas la soumettre à une quelconque pression, mais qu'au contraire, il voulait lui donner la possibilité de prendre une décision en connaissance de cause en faisant état des deux possibilités qui s'offraient à elle :

- soit s'exposer au dépit d'une plainte pénale avec une constitution de partie civile ;

- soit convenir d'un arrangement entre parties, au travers d'une transaction en bonne et due forme, afin de terminer de manière amiable toutes les contestations nées, à brève échéance.

Après lui avoir présenté les deux alternatives en question, il a encore été dit à Madame A.) que son employeur lui laissait le temps de la réflexion et qu'elle pouvait prendre son temps afin qu'elle puisse faire un choix éclairé.

Madame A.), informée des griefs lui reprochés, n'a pas contesté les accusations de vol.

Elle a toutefois demandé à connaître exactement tous les motifs de son licenciement et a demandé de pouvoir lire l'exposé détaillé des reproches formulés à son encontre.

Après lecture attentive des motifs, Madame A.) a commenté les motifs un par un et s'en est expliquée.

Elle a notamment admis la plupart des faits qui lui étaient reprochés.

Ensuite, Me SCHANK a repris la parole et, tout en rappelant les points qu'il avait exposés à Madame A.) en début de réunion, l'a remise en face de l'alternative qui s'offrait à elle. A cette occasion, Me Gérard SCHANK lui a expliqué qu'elle avait une totale liberté de choix, et qu'au cas où elle n'était pas d'accord avec l'arrangement proposé, l'employeur respecterait son point de vue.

Me SCHANK lui a expliqué calmement et en des termes non équivoques, qu'il lui était loisible d'avoir sa propre vision des faits, qu'elle avait des droits, qu'elle devait réfléchir et prendre une décision sereine et qu'elle ne devait pas interpréter la démarche de son employeur comme une menace, mais qu'elle ne visait qu'à l'informer et à lui faire connaître le point de vue de son employeur.

Madame A.) s'est alors vue remettre un exemplaire de la transaction, afin qu'elle puisse en prendre connaissance.

Après qu'elle ait lu de manière attentive et minutieuse les termes de la transaction, Monsieur B.) lui a encore rappelé que bien que la situation lui causait de la peine alors qu'il la connaissait de longue date, il n'était cependant pas possible à l'employeur de garder à son service une personne au sujet de laquelle il avait de bonnes raisons de penser qu'elle avait commis des vols à son préjudice.

Il lui a encore rappelé qu'il était très déçu de ce qu'elle avait fait et que si elle avait eu besoin d'argent, il lui aurait simplement suffi de venir lui en parler et qu'il l'aurait soutenue financièrement avec ses propres deniers.

Lors de sa conversation avec Monsieur B.), Madame A.) a une nouvelle fois admis avoir commis la plupart des actes lui reprochés.

Après près de 1H30 de réunion, sans préjudice quant à la durée exacte, et d'échanges courtois entre parties, Madame A.) a demandé à pouvoir se retirer, le temps de la réflexion.

Après quelque 10 minutes de réflexion, Madame A.) est revenue et a déclaré à ses interlocuteurs qu'elle avait conscience des risques qu'elle encourait et qu'elle savait à quoi elle s'engageait en donnant son consentement à la transaction qui lui avait été proposée.

Madame A.) était parfaitement lucide ainsi qu'en témoigne le fait qu'elle a cherché à négocier le contenu de la transaction, notamment en tentant d'obtenir davantage de concessions de la part de son employeur, en essayant de faire monter les enchères et en réclamant, outre les concessions initialement prévues, un montant indemnitaire supplémentaire, ce que l'employeur a cependant refusé.

En dépit de ce refus, Madame A.) a finalement fait savoir qu'elle acceptait l'arrangement et a, partant signé la transaction en deux exemplaires et cela en toute connaissance de cause.

La réunion a duré plus d'1H30 et s'est déroulée en bonne intelligence, dans un climat calme et serein.

Lors de cette réunion, l'employeur s'est efforcé d'informer la dame A.) de la situation et des droits de chacune des parties, afin de lui permettre de décider en connaissance de cause de l'opportunité de conclure l'arrangement proposé et de donner un consentement éclairé dans ce contexte ».

Lors de la réunion du 4 avril 2012, l'un des dirigeants de l'entreprise, assisté de l'avocat de cette dernière et d'un membre du personnel, a remis à la salariée une lettre de licenciement avec préavis. La transaction soumise ensuite à A.) avait été préparée minutieusement à l'avance par l'avocat de la seule S.A. SOC1.), à l'insu de l'intimée et partant sans que cette dernière ou son propre avocat aient pu collaborer à son élaboration. L'objet de la réunion du 4 avril 2012, qui a eu lieu à l'issue d'un congé de maladie de plusieurs mois de A.), ne lui avait pas été annoncé, de sorte qu'elle n'était pas assistée d'un avocat ou d'une autre personne. De l'aveu même de l'employeur les discussions qui ont été menées n'ont duré qu'environ une heure et demie et la salariée a signé après s'être retirée pendant une dizaine de minutes. Dès lors, le consentement de A.), donné sans réflexion mûre et éclairée, n'est pas valable. A défaut de consentement valable des deux parties, la transaction est à annuler.

C'est partant à juste titre que les premiers juges ont fait droit à la demande en annulation formulée par A.), de sorte que leur décision est à confirmer, et ce sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à une mesure d'instruction, l'offre de preuve présentée n'étant, au regard des développements qui précèdent, ni pertinente, ni concluante.

Quant à l'appel incident

L'appel incident de A.) tend d'une part à voir dire que la décision de sursis n'est justifiée que pour partie et d'autre part à voir examiner immédiatement certaines de ses prétentions financières.

La S.A. SOC1.) soulève l'irrecevabilité de l'appel incident en faisant valoir que si la Cour faisait dès à présent partiellement droit aux revendications de A.), l'appelante au principal serait privée d'un degré de juridiction. En ordre subsidiaire elle conclut à ce qu'il soit déclaré non fondé.

En vertu de l'article 571 al. 3 du nouveau code de procédure civile l'intimé pourra interjeter incidemment appel en tout état de cause.

Aucun texte de loi ne prévoit qu'un appel incident serait irrecevable en raison du fait que son examen pourrait avoir pour conséquence de priver l'une des parties d'un degré de juridiction.

L'appel, qui n'est pas critiqué sous un autre aspect, est recevable.

Pour conclure au bien-fondé de l'appel incident l'intimée expose que l'issue de l'instance pénale n'importerait pas en rapport avec l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis, d'arriérés de salaire, d'une indemnité de départ, d'une indemnité pour congé non pris et d'une prime, les montants réclamés de ce chef étant dus indépendamment de la question de savoir si la réalité des vols qui lui sont reprochés est établie ou non.

Il ne peut être sursis à statuer en application de la maxime « le criminel tient le civil en état » que si la décision à intervenir au pénal est de nature à avoir une incidence sur celle à rendre au civil.

En l'occurrence A.) a été licenciée avec préavis et non pas avec effet immédiat et les premiers juges ont dit qu'il n'y avait pas lieu à requalification du licenciement. Cette disposition de la décision de première instance n'étant pas frappée d'appel, la plainte pénale n'est appelée à jouer un rôle qu'à propos des dommages-intérêts éventuels auxquels l'intimée pourrait prétendre dans l'éventualité où son licenciement serait déclaré abusif.

Dans les conditions données le sursis à statuer ne se justifie pas en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, les arriérés de salaire, l'indemnité de départ, l'indemnité pour congé non pris et la prime revendiqués par A.), de sorte que le jugement attaqué est à réformer dans la mesure où il l'a ordonné à ce sujet.

Les prétentions afférentes de l'intimée n'ayant pas été examinées par le tribunal du travail, le dossier est, afin d'assurer le respect du double degré de juridiction, à lui renvoyer à ces fins.

Quant aux dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire

A.) n'ayant pas justifié que l'appel interjeté par la S.A. SOC1.) était guidé par une intention malveillante ou constitutif d'un comportement blâmable, elle est à débouter de sa demande en obtention de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

Quant aux indemnités de procédure

La S.A. SOC1.) n'obtenant pas gain de cause, elle ne peut pas prétendre à une indemnité de procédure.

A.) ayant été contrainte de faire assurer la défense de ses intérêts en justice, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elle a dû exposer. Sa demande en obtention d'une indemnité de procédure destinée à couvrir les honoraires d'avocat réglés est partant justifiée. La Cour fixe le montant à lui allouer sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile à 2.500.- €.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller,

dit les appels principal et incident recevables,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant,

dit qu'il n'y a pas lieu de surseoir à statuer en rapport avec l'indemnité compensatoire de préavis, les arriérés de salaire, l'indemnité de départ, l'indemnité pour congé non pris et la prime revendiqués par A.),

renvoie l'affaire devant les premiers juges pour examen des prétentions afférentes,

déboute la S.A. SOC1.) de sa requête en obtention d'une indemnité de procédure,

déboute A.) de sa demande en obtention de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire,

condamne la S.A. SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 2.500.- €,

condamne la S.A. SOC1.) aux dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la S.A. AMMC Law, société d'avocats constituée.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.