

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

N° 24 / 2023
du 09.03.2023
Numéro CAS-2022-00079 du registre

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, neuf mars deux mille vingt-trois.

Composition:

MAGISTRAT1.), conseiller à la Cour de cassation, président,
MAGISTRAT2.), conseiller à la Cour de cassation,
MAGISTRAT3.), conseiller à la Cour de cassation,
MAGISTRAT4.), conseiller à la Cour de cassation,
MAGISTRAT5.), conseiller à la Cour d'appel,

GREFFIER1.), greffier à la Cour.

Entre

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE1.),

demanderesse en cassation,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par le gérant, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B19213,

défenderesse en cassation,

comparant par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, en l'étude de laquelle

domicile est élu, représentée aux fins de la présente instance par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour.

Vu l'arrêt attaqué, numéro 60/22 - III - TRAV, rendu le 19 mai 2022 sous le numéro CAL-2021-00273 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 28 juillet 2022 par PERSONNE1.) à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), déposé le 1^{er} août 2022 au greffe de la Cour supérieure de justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 9 septembre 2022 par la société SOCIETE1.) à PERSONNE1.), déposé le 21 septembre 2022 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions du premier avocat général MAGISTRAT6.).

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le tribunal du travail de Luxembourg avait rejeté la demande en indemnisation de PERSONNE1.) dirigée contre son employeur, la société SOCIETE1.), du chef de licenciement abusif. La Cour d'appel a confirmé ce jugement.

Sur les premier et deuxième moyens de cassation réunis

Enoncé des moyens

le premier, *« tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution et de la non-application, sinon de la fausse interprétation, sinon de la fausse application des articles 249 et 587 du Nouveau code de procédure civile pour absence de motifs tiré du défaut de motif, sinon d'une contradiction des motifs, sinon pour motifs dubitatifs ou hypothétiques.*

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré d'une part que :

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.

et que :

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. >>

Alors que l'arrêt attaqué opère manifestement confusion entre les présomptions établies par la loi et celles qui ne sont point établies par la loi ; manquant ainsi à son obligation de motivation. »

et

le deuxième, *« tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution et de la non-application, sinon de la fausse interprétation, sinon de la fausse application des articles 249 et 587 du Nouveau code de procédure civile pour absence de motifs tiré du défaut de motif, sinon d'une contradiction des motifs, sinon pour motifs dubitatifs ou hypothétiques.*

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré d'une part que :

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.

Pour en conclure que :

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.

Alors que, à admettre que ces considérations constituent une présomption légale basée sur l'article 1350 du Code civil, l'arrêt attaqué ne précise nullement laquelle des catégories d'actes mentionnés par ledit article 1350 du Code civil est visé en l'espèce ; manquant ainsi à son obligation de motivation. ».

Réponse de la Cour

Pour rejeter la demande de la demanderesse en cassation, la Cour d'appel a retenu :

« 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.

(...)

Force est de constater que l'appelante ne verse aucune pièce 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. »

La décision de la Cour d'appel est donc fondée sur le motif déterminant et suffisant de l'absence de preuve du vice de consentement allégué dans le chef de la demanderesse en cassation.

Il s'ensuit que les deux moyens, en ce qu'ils critiquent les développements de l'arrêt attaqué portant sur la présomption d'avoir donné un consentement libre et éclairé, sont inopérants.

Sur les troisième et quatrième moyens de cassation réunis

Enoncé des moyens

le troisième, *« tiré de la contravention à la loi in specie, de la violation, de la fausse interprétation et de la fausse application de l'article 1350 du Code civil,*

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré que :

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,

pour en conclure que :

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,

Alors qu'aucune disposition légale emportant présomption de consentement n'est attachée à la résiliation d'un commun accord d'un contrat de travail. »

et

le quatrième, *« tiré de la contravention à la loi in specie, de la violation, de la fausse interprétation sinon de la fausse application de l'article 1353 du Code civil,*

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré que :

la mention << die Arbeitnehmerin erklärt ausdrücklich, die gegenwärtige Vereinbarung freiwillig und ohne Beeinflussung, sei es physischer oder psychischer Art, unterschrieben zu haben >> aurait du attirer l'attention de la salariée sur la portée de l'acte qui lui était présenté,

pour conclure que cette circonstance vient renforcer le fait que :

le salarié qui a signé une convention stipulant la résiliation de son contrat de travail d'un commun accord est alors présumé avoir donné un consentement libre et éclairé,

Alors que cette mention n'est pas de nature à constituer un indice grave, précis et concordant emportant présomption de consentement attaché à la résiliation d'un commun accord d'un contrat de travail. ».

Réponse de la Cour

Il résulte de la réponse donnée aux deux premiers moyens que le renvoi par les juges d'appel au mécanisme des présomptions était surabondant, de sorte que les troisième et quatrième moyens manquent en fait.

Sur le cinquième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution et de la non-application, sinon de la fausse interprétation, sinon de la fausse application des articles 249 et 587 du Nouveau code de procédure civile pour absence de motifs tiré de l'absence de réponse à conclusions, sinon du défaut de motif, sinon d'une contradiction des motifs, sinon pour motifs dubitatifs ou hypothétiques.

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré que :

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.

Sans tenir compte d'autres circonstances ayant objectivement entouré la réunion du 07 mai 2018. ».

Réponse de la Cour

Le défaut de réponse à conclusions constitue une forme du défaut de motifs qui est un vice de forme.

En retenant

« 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. »,

les juges d'appel ont répondu aux conclusions de la demanderesse en cassation.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

La demanderesse en cassation étant à condamner aux dépens de l'instance en cassation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la défenderesse en cassation l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens. Il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation

rejette le pourvoi ;

rejette la demande de la demanderesse en cassation en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la demanderesse en cassation à payer à la défenderesse en cassation une indemnité de procédure de 2.500 euros ;

la condamne aux dépens de l'instance en cassation.

Madame le conseiller MAGISTRAT1.), qui a participé au délibéré, étant dans l'impossibilité de signer, la minute du présent arrêt est signée, conformément à l'article 82 de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire, par le conseiller le plus ancien en rang ayant concouru à l'arrêt.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le conseiller MAGISTRAT2.) en présence du procureur général d'Etat adjoint MAGISTRAT7.) et du greffier GREFFIER1.).

**Conclusions du Parquet général
dans l'affaire de cassation**

entre

PERSONNE1.)

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s. à r.l.

(n° CAS-2022-00079 du registre)

Par mémoire signifié le 28 juillet 2022 à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après, la société SOCIETE1.) et déposé le 1^{er} août 2022 au greffe de la Cour supérieure de justice, Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, agissant pour le compte de PERSONNE1.), a formé un pourvoi en cassation contre un arrêt rendu contradictoirement le 19 mai 2022 par la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, dans la cause inscrite sous le numéro CAL-2021-00273 du rôle.

En l'absence de pièces documentant la signification de l'arrêt entrepris à la demanderesse en cassation, il y a lieu de présumer que le pourvoi introduit est recevable au regard des délais prévus par la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.

Le pourvoi répond encore aux conditions de forme prévues dans cette loi.

Il est partant recevable.

Un mémoire en réponse a été signifié à la demanderesse en cassation le 9 septembre 2022 par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, agissant pour le compte de la société SOCIETE1.), et déposé au greffe de la Cour supérieure de justice le 21 septembre 2022. Ce mémoire peut être pris en considération pour avoir été introduit dans les conditions de forme et de délai prévues dans la loi modifiée du 18 février 1885.

Sur les faits et rétroactes :

Selon l'arrêt attaqué, par un jugement du 29 septembre 2020, le tribunal du travail de Luxembourg avait dit non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.), à l'indemniser pour licenciement abusif, au motif que lors de la signature, entre parties, de la convention de résiliation du contrat de travail d'un commun accord, son consentement aurait été vicié du fait de pressions exercées par l'employeur.

La Cour d'appel, par l'arrêt entrepris par le pourvoi, confirma ce jugement.

Sur le premier moyen de cassation :

Le premier moyen de cassation est libellé comme suit :

« Tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution et de la non-application, sinon de la fausse interprétation, sinon de la fausse application des articles 249 et 587 du Nouveau code de procédure civile pour absence de motifs tiré du défaut de motif, sinon d'une contradiction des motifs, sinon pour motifs dubitatifs ou hypothétiques.

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré d'une part que :

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.

et que :

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. »

Alors que l'arrêt attaqué opère manifestement confusion entre les présomptions établies par la loi et celles qui ne sont point établies par la loi ; manquant ainsi à son obligation de motivation. »

Le premier moyen de cassation est tiré de la violation des articles 89 de la Constitution et 249 et 587 du Nouveau code de procédure civile au sujet de l'obligation faite aux juges de motiver les jugements.

Le grief tiré de la violation de ces dispositions légales est constitutif d'un vice de forme. Une décision judiciaire est régulière en la forme dès qu'elle comporte une motivation expresse ou implicite, fût-elle incomplète ou viciée, sur le point considéré. Le défaut de motifs suppose donc l'absence de toute motivation sur le point considéré.¹

En faisant reproche aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions légales qui distinguent entre les présomptions établies par la loi (articles 1350 et 1352 du Code civil) et celles qui ne sont point établies par la loi (article 1353 du Code civil), le demandeur en cassation formule un grief de fond qui est étranger à la violation des dispositions légales visées au moyen qui est constitutive d'un vice de forme.

Il en suit que le moyen est irrecevable.

A titre subsidiaire, les motifs de l'arrêt attaqué sont les suivants sur le point considéré :

« 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 AVOCAT2.).

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.

¹ J. et L. BORÉ, La cassation en matière civile, 5e édition, n° 77.31.

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 PERSONNE1.) de sa demande. »

En se déterminant par ces motifs, les juges d'appel ont formellement motivé, par des motifs exempts de contradiction, leur décision de considérer que PERSONNE1.) n'avait pas établi que son consentement avait été vicié lors de la signature de la convention résiliant son contrat de travail et que par conséquent c'était à juste titre que sa demande avait été déclarée non-fondée par le juge de première instance.

Il en suit que le moyen tiré de la violation des dispositions légales reproduites au moyen n'est pas fondé.

Sur le deuxième moyen de cassation :

Le deuxième moyen de cassation est

« [t]iré de la violation de l'article 89 de la Constitution et de la non-application, sinon de la fausse interprétation, sinon de la fausse application des articles 249 et 587 du Nouveau code de procédure civile pour absence de motifs tiré du défaut de

motif, sinon d'une contradiction des motifs, sinon pour motifs dubitatifs ou hypothétiques.

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré d'une part que :

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.

Pour en conclure que :

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.

Alors que, à admettre que ces considérations constituent une présomption légale basée sur l'article 1350 du Code civil, l'arrêt attaqué ne précise nullement laquelle des catégories d'actes mentionnés par ledit article 1350 du Code civil est visé en l'espèce ; manquant ainsi à son obligation de motivation. »

En faisant grief aux juges d'appel de ne pas avoir précisé « *laquelle des catégories d'actes mentionnés par l'article 1350 du Code civil [au titre des présomption établies par la loi] serait visée* », le moyen vise en réalité le grief de la motivation insuffisante par rapport à la disposition légale de l'article 1350 du Code civil, partant celui du défaut de base légale, qui, à la différence de la violation des dispositions légales reproduites au moyen, ne constitue pas un vice de forme, mais un vice de fond.

Le grief formulé est donc de nouveau étranger aux dispositions légales visées au moyen.

Il en suit que le moyen est irrecevable.

Sur les troisième et quatrième moyens de cassation réunis :

Le troisième moyen de cassation se lit comme suit :

« Tiré de la contravention à la loi in specie, de la violation, de la fausse interprétation et de la fausse application de l'article 1350 du Code civil,

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré que :

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,

pour en conclure que :

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,

Alors qu'aucune disposition légale emportant présomption de consentement n'est attachée à la résiliation d'un commun accord d'un contrat de travail. »

Le quatrième moyen de cassation est rédigé comme suit :

« Tiré de la contravention à la loi in specie, de la violation, de la fausse interprétation sinon de la fausse application de l'article 1353 du Code civil,

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré que :

la mention « die Arbeitnehmerin erklärt ausdrücklich, die gegenwärtige Vereinbarung freiwillig und ohne Beeinflussung, sei es physischer oder psychischer Art, unterschrieben zu haben » aurait du attirer l'attention de la salariée sur la portée de l'acte qui lui était présenté,

pour conclure que cette circonstance vient renforcer le fait que :

le salarié qui a signé une convention stipulant la résiliation de son contrat de travail d'un commun accord est alors présumé avoir donné un consentement libre et éclairé,

Alors que cette mention n'est pas de nature à constituer un indice grave, précis et concordant emportant présomption de consentement attaché à la résiliation d'un commun accord d'un contrat de travail. »

En considérant que l'actuelle demanderesse en cassation, en signant la convention litigieuse, était présumée avoir donné un consentement libre et éclairé et qu'il lui appartenait, pour prospérer dans sa demande en annulation de la convention pour vice de consentement, d'apporter la preuve de ce vice de consentement, les juges d'appel

n'ont appliqué que le droit commun de la preuve aux termes duquel la charge de la preuve incombe au demandeur (article 1315 du Code civil). En effet, la preuve du vice du consentement est à la charge de la partie qui prétend que son consentement a été vicié².

Il en suit que les juges d'appel, en considérant qu'il appartenait à l'actuelle demanderesse en cassation, qui prétendait que son consentement avait été vicié, d'apporter la preuve du vice de consentement, n'ont pas fait application des articles 1350 et 1353 du Code civil au sujet des présomptions.

Il en suit que les articles 1350 et 1353 du Code civil sont étrangers à l'arrêt entrepris et que les deux moyens sont irrecevables.

A titre subsidiaire, les moyens ne sauraient être accueillis, puisque sous le couvert des dispositions légales visées aux moyens, ils ne tendent qu'à remettre en discussion l'appréciation souveraine par les juges du fond des faits et éléments de preuve, en ce qu'ils ont considéré que la demanderesse en cassation n'avait pas établi que son consentement à la signature de la convention de résiliation du contrat de travail avait été vicié, cette appréciation échappant au contrôle de Votre Cour.

Sur le cinquième moyen de cassation :

Le cinquième moyen de cassation est

« Tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution et de la non-application, sinon de la fausse interprétation, sinon de la fausse application des articles 249 et 587 du Nouveau code de procédure civile pour absence de motifs tiré de l'absence de réponse à conclusions, sinon du défaut de motif, sinon d'une contradiction des motifs, sinon pour motifs dubitatifs ou hypothétiques.

en ce que l'arrêt attaqué a déclaré que :

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.

² Terré, Ph. Simler, Y. Lequette, Droit civil – Les obligations, Précis Dalloz, 9^e édition 2005, n° 225 (au sujet de la preuve de l'erreur), n° 239 (au sujet de la preuve du dol) et n° 250 (au sujet de la preuve de la violence). En l'espèce, sans l'invoquer expressément, la demanderesse en cassation, en faisant état de pressions et attitudes menaçantes de la part de l'employeur lors de la signature du document litigieux, invoquait implicitement le vice du consentement de la violence (articles 1111 et s. du Code civil).

Sans tenir compte d'autres circonstances ayant objectivement entouré la réunion du 07 mai 2018. »

Le grief tiré du défaut de réponse à conclusions constitue une forme du défaut de motifs et est soumis au même régime, tel qu'il a été exposé en réponse au premier moyen de cassation.

L'arrêt entrepris est motivé comme suit sur le point considéré :

« 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 résulte de cette motivation que les juges d'appel ont répondu aux conclusions de l'actuelle demanderesse en cassation qui soutenait que la signature de la convention de résiliation du contrat de travail avait été précédée de pressions et d'attitudes menaçantes de la part de l'employeur de nature à vicier son consentement, en considérant, en vertu de leur pouvoir souverain d'appréciation des faits et éléments de preuve, qu'elle n'avait pas établi ces circonstances.

L'arrêt entrepris est partant formellement motivé sur le point considéré.

Il en suit que le moyen n'est pas fondé.

Conclusion

Le pourvoi est recevable, mais n'est pas fondé.

Pour le Procureur général d'Etat,
le premier avocat général,

MAGISTRAT6.)