

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°37/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf mars deux mille vingt-six

Numéro CAL-2024-00066 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch/Alzette, du 4 décembre 2023,

comparaissant par Maître Max LOEHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

1. la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration, sinon tout autre organe dûment habilité pour ce faire,

intimée aux termes de l'acte de l'huissier de justice suppléant COGONI précité,

comparaissant par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Véronique HOFFELD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-ADRESSE4.),

intimé aux termes de l'acte de l'huissier de justice suppléant COGONI précité,

comparaissant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 3 février 2003, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme de droit grec SOCIETE3.) (ci-après la société grecque) en qualité de « *Trade Marketing Assistant* ».

Par contrat de travail à durée indéterminée du 24 septembre 2018, il a été engagé par la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE4.)) en qualité de « *Marketing Manager Greece* » avec effet au 1^{er} décembre 2018.

L'article 14.4 du contrat de travail est de la teneur suivante :

« In the case of dismissal with notice in addition to any other payments required according to Luxembourg law, the Employee will be entitled to receive a gross amount of Euro 30.000 (thirty thousand euros) after deduction of social security contributions and withholding taxes as required by law, as compensation for any material and moral damages incurred by him due to the dismissal with notice and in consideration for the Employee waiving his right to have his prior seniority within the group recognised by the Company ».

Par courrier recommandé du 11 janvier 2023, il a été licencié avec préavis de deux mois et dispense de prestation de travail pendant le préavis.

La société SOCIETE4.) lui a réglé l'indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire, ainsi que le montant forfaitaire de 30.000 € en application de l'article 14.4 du contrat de travail.

Par courrier recommandé du 19 janvier 2023, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 16 février 2023, la société SOCIETE4.) lui a fourni les motifs suivants :

Par requête déposée au greffe le 14 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE4.) à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de déclarer le licenciement avec préavis du 11 janvier 2023 abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

dommage moral	44.151,78 €
dommage matériel	12.082,48 €
indemnité compensatoire de préavis	29.434,52 €
indemnité de départ	44.151,78 €

à chaque fois avec les intérêts légaux tels que de droit, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a sollicité en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE4.) aux frais et dépens de l'instance.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT), a demandé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 32.069,30 €, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Par jugement du 27 octobre 2023, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 11 janvier 2023 abusif pour imprécision des motifs.

PERSONNE1.) a été débouté de l'ensemble de ses prétentions indemnitaires.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a décidé que PERSONNE1.) a, aux termes de l'article 14.4 du contrat de travail expressément renoncé à son ancienneté résultant de son contrat de travail signé avec la société grecque et que l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul des indemnités est celle résultant de son contrat de travail avec la société SOCIETE4.), soit une ancienneté de quatre années.

PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en annulation de l'article 14.4 au motif que la loi n'interdit pas l'insertion de telles clauses dans le contrat de travail, de sorte que la clause n'est pas contraire à l'ordre public.

Le tribunal du travail a décidé que l'indemnité compensatoire de préavis correspond dès lors à deux mois de salaire, montant d'ores et déjà réglé à PERSONNE1.), de sorte que ce dernier a été débouté de sa demande en paiement du montant de 29.434,52 €, correspondant à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois supplémentaires.

La juridiction de première instance a déclaré non fondée la demande en allocation du montant de 44.151,78 €, au motif qu'un salarié avec une ancienneté de quatre ans n'a pas droit au règlement d'une indemnité de départ.

PERSONNE1.) a été débouté de ses demandes présentées à titre d'indemnisation du préjudice matériel et moral au motif qu'il a perçu la somme forfaitaire de 30.000 € prévue à l'article 14.4 du contrat de travail.

Le recours de l'ETAT a été déclaré non fondé, compte tenu du fait que PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel.

La société SOCIETE4.) a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 4 décembre 2023, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 27 octobre 2023, qui lui a été notifié le 10 novembre 2023.

En ordre principal, il demande la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif et que la société SOCIETE4.) a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par réformation, il demande qu'il soit fait droit à ses prétentions indemnitaires telles que formulées en première instance, sauf à

relever qu'il réclame, aux termes de ses conclusions de synthèse du 12 février 2025, la condamnation de l'employeur au paiement du montant de 8.830,36 € à titre d'indemnisation du préjudice matériel allégué.

En tout état de cause, il demande la condamnation de la société SOCIETE4.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

En ordre principal, la société SOCIETE4.) relève appel incident et demande, par réformation, de dire régulier le licenciement du 11 janvier 2023.

En ordre subsidiaire, si le jugement du 27 octobre 2023 était confirmé en ce que le licenciement a été déclaré abusif, elle demande la confirmation du jugement entrepris dans la mesure où PERSONNE1.) a été débouté de toutes ses prétentions financières.

En ordre plus subsidiaire, il conviendrait de réduire les montants réclamés à de plus justes proportions.

Elle demande finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 35.000 € à titre d'honoraires d'avocat. Elle requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.000 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

L'ETAT demande la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, au paiement du montant de 65.493,93 €, couvrant la période du 15 mars 2023 au 13 mars 2024, avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage, sinon à partir de la « date de la présente demande en justice », jusqu'à solde.

Il demande la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été relevés dans les délais et formes de la loi.

Remarque préliminaire

L'acte d'appel datant du 4 décembre 2023, l'affaire est soumise aux règles de procédure telles qu'introduites par la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du Nouveau Code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2021.

Aux termes de l'article 586 du Nouveau Code de procédure civile, « *les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée.*

Avant la clôture de l'instruction, les parties notifieront des conclusions de synthèse qui reprendront les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la juridiction ne statue que sur les dernières conclusions notifiées ».

Il résulte de l'alinéa 2 de l'article 586 du Nouveau Code de procédure civile que les prétentions et les moyens qui ne sont pas formellement repris dans les dernières conclusions sont réputés abandonnés. Un simple renvoi, même exprès aux conclusions antérieures ou à l'acte d'appel est à cet égard insuffisant (Cass. 2ème civ., 10 mai 2001, no 99-19.898, Cass. 3ème civ., 16 févr. 2005, no 00-21.245, Bull. civ. III, no 40).

En l'occurrence, les conclusions de synthèse, intitulées conclusions récapitulatives et ampliatives de Maître Max LOEHR datent du 12 février 2025. Les dernières conclusions en date de Maître Véronique HOFFELD, intitulées conclusions récapitulatives et ponctuelles, sont celles du NUMERO2.) avril 2025.

Il convient en conséquence de statuer sur les moyens et prétentions formulées par les parties dans leurs conclusions ci-avant relevées.

1) Quant à la régularité du licenciement

Le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 11 janvier 2023 abusif pour imprécision des motifs en se prononçant comme suit :

« En l'espèce, la société SOCIETE4.) formule quatre reproches à l'encontre de PERSONNE1.) : « - Difficulties in adapting to the demands of the role after your relocation to Luxembourg, - Your recurrent mistakes in pieces of work circulated to the members of the board of directors of the Company, - Your poor presentation skills, - Your inability to fulfil your responsibilities as Marketing Manager Greece ».

A la lecture de la lettre de motifs, le tribunal constate que la société SOCIETE4.) se contente de formuler des motifs vagues et généraux alors qu'aucun exemple concret en rapport avec les reproches formulés n'est donné.

Elle ne fournit également aucune date à laquelle les faits reprochés auraient eu lieu.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a lieu de déclarer le licenciement du 11 janvier 2023 abusif ».

Discussion

Dans ses conclusions de synthèse du NUMERO2.) avril 2025, la société SOCIETE4.) reprend les quatre reproches formulés dans la lettre de motivation du 16 février 2023 et fournit des explications à l'appui de chaque reproche pour démontrer que PERSONNE1.) éprouvait des difficultés dans l'exécution de ses tâches.

Elle considère avoir satisfait aux exigences de l'article L.124-5(2) du Code du travail, en raison du fait que les motifs auraient été appuyés par des exemples concrets, tels la communication de données erronées dans les tableaux Excel, ainsi que des retards dans la prise de décision résultant d'un travail négligé.

Elle n'aurait pas été en mesure d'annexer des documents écrits permettant d'illustrer ses propos, de telles pièces constituant des documents internes confidentiels, soumis au secret des affaires.

PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement entrepris, dans la mesure où les motifs invoqués seraient d'une imprécision telle qu'il lui aurait été impossible d'en vérifier le bien-fondé.

Les arguments présentés dans le cadre de la procédure judiciaire ne reposeraient sur aucune preuve substantielle et sembleraient être davantage une tentative de justifier *a posteriori* une décision de licenciement arbitraire.

Appréciation

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, « l'employeur doit, en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié, énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux ».

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) du Code du travail précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Dans sa lettre de motivation du 16 février 2023, la société SOCIETE4.) a rappelé tout d'abord quelles étaient les tâches incombant à PERSONNE1.) en sa qualité de *Marketing Manager Greece*. Par la suite, elle lui a adressé quatre séries de reproches portant les intitulés suivants :

1. Difficulties in adapting to the demands of the role after your relocation to Luxembourg
2. Your recurrent mistakes in pieces of work circulated to the members of the board of directors of the Company
3. Your poor presentation skills
4. Your inability to fulfil your responsibilities as Marketing Manager Greece.

Tel que l'a relevé à juste titre le tribunal du travail, la société SOCIETE4.) s'est contentée de formuler des motifs vagues ne contenant aucun fait précis, de sorte qu'il est impossible de vérifier l'existence et la gravité des reproches adressés à PERSONNE1.).

Les affirmations consistant à dire que les tableaux Excel auraient contenu des erreurs ou qu'il y aurait eu des retards dans la prise de décision ne constituent pas un motif précis permettant au salarié de savoir ce qui lui est concrètement reproché et de rapporter, le cas échéant, une preuve contraire.

Par ailleurs, la Cour n'est pas en mesure de vérifier le bien-fondé de telles affirmations.

C'est donc à bon escient que la juridiction de première instance a décidé que la lettre de motivation ne satisfait pas aux exigences de l'article L.124-5(2) du Code du travail.

Finalement, la société SOCIETE4.) ne saurait se prévaloir du secret des affaires pour suppléer à l'insuffisance et l'imprécision des griefs articulés à l'encontre de PERSONNE1.). Admettre une telle argumentation reviendrait à priver de tout contrôle les motifs de licenciement visant des salariés investis de responsabilités, et ferait obstacle au respect des exigences légales relatives à la motivation de la rupture du contrat de travail.

L'appel incident de la société SOCIETE4.) n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif pour imprécision des motifs.

2) Quant aux conséquences du licenciement

2.1) Quant à la question de la validité de l'article 14.4 du contrat de travail

L'analyse des prétentions financières de PERSONNE1.) nécessite la détermination de l'ancienneté de service du salarié, ce qui amène la Cour à se prononcer dans un premier stade sur la validité de la clause en question.

Discussion

Dans ses conclusions de synthèse du 12 février 2025, PERSONNE1.) revendique une ancienneté de vingt ans au sein du « groupe SOCIETE4.) » et rappelle qu'il a signé le 3 février 2003 un contrat de travail avec la société grecque.

Ce contrat aurait été repris le 24 septembre 2018 par la société SOCIETE4.), de sorte qu'il aurait bénéficié au moment du licenciement d'une ancienneté de vingt ans, soit de février 2003 à mars 2023.

PERSONNE1.) soutient que le département « marketing » en Grèce aurait été fermé en 2018 et qu'il aurait été la seule personne du département en question ayant reçu l'offre de continuer son travail au sein de la société SOCIETE4.). Confronté à une menace imminente de licenciement en Grèce, il se serait trouvé dans une position de faiblesse et il n'aurait pas eu d'autre choix que d'accepter l'ensemble des clauses de son nouveau contrat de travail. Son objectif principal

aurait été de maintenir une source de revenu stable pour subvenir aux besoins de sa famille restée en Grèce.

Il considère que des entités juridiquement distinctes pourraient constituer, en matière de droit du travail, une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise.

Son transfert de « SOCIETE4.) Grèce à SOCIETE5.) en 2018 aurait été fait dans le cadre d'une seule et même entité économique et sociale, le Groupe SOCIETE4.), géant du yaourt ».

PERSONNE1.) demande l'annulation de la clause 14.4 du contrat de travail, par laquelle il a renoncé à son ancienneté accumulée auprès de la société grecque, pour être contraire à l'ordre public, tel que défini à l'article L.010-1 du Code du travail. Les dispositions légales en matière de préavis et d'indemnité de départ seraient d'ordre public et interdiraient toute dérogation y afférente.

La clause en question serait encore à annuler pour être contraire à l'article L.121-3 du Code du travail.

Il considère avoir droit à six mois de préavis et à une indemnité de départ de six mois.

Ce serait à tort que la société SOCIETE4.) lui aurait seulement payé deux mois de préavis. Il soutient avoir subi un préjudice de 29.434,52 € correspondant à une perte de préavis de quatre mois.

L'indemnité de départ se chiffrerait au montant de 44.151,78 €, correspondant à six mois de salaire.

PERSONNE1.) en déduit que la clause 14.4 lui serait manifestement défavorable, au motif que la renonciation à son ancienneté lui aurait fait perdre le montant de $44.151,78 + 29.434,52 = 73.586,30$ €.

La renonciation à ses droits d'ancienneté en échange d'une somme fixe de 30.000 € ne saurait constituer une concession mutuelle équitable.

L'appelant avance encore que certains droits fondamentaux des salariés, comme le salaire minimum, les congés légaux, les droits de sécurité au travail, les licenciements et ses conditions, seraient à considérer comme des droits indisponibles.

Même à supposer qu'un salarié accepte de renoncer à ces droits, cette renonciation devrait être considérée comme nulle et non avenue.

Finalement, l'article 14.4 du contrat de travail serait contraire à la hiérarchie des normes et au principe de faveur.

Concernant la hiérarchie entre les sources normatives, le droit du travail ne présenterait pas de spécificités. Ainsi, la Constitution et les normes internationales et communautaires seraient supérieures aux lois, tout comme la loi serait supérieure aux règlements grand-ducaux. Le contrat de travail se trouverait en bas de cette hiérarchie et devrait la respecter.

PERSONNE1.) expose que la relation entre les différentes normes serait régie par le principe de faveur, aux termes duquel les normes ne formeraient qu'un seuil minimal à respecter.

Il serait seulement possible de déroger à une norme pour autant que cela ait pour conséquence d'offrir une protection plus favorable au salarié. A défaut, le seuil minimal ne serait pas respecté.

L'article 14.4 constituerait une violation flagrante de l'employeur pour contourner les obligations légales en matière de protection des employés.

Pour la mise en œuvre du principe de faveur, il conviendrait de faire une comparaison des avantages.

PERSONNE1.) soutient qu'il aurait renoncé à son ancienneté, laquelle, selon la loi, lui aurait apporté 88.303,56 € (six mois de salaire à titre d'indemnité compensatoire de préavis et six mois de salaire à titre d'indemnité de départ) en échange d'un montant forfaitaire dérisoire de 30.000 €, lequel couvrirait également le dommage matériel et moral en cas de licenciement abusif.

La société SOCIETE4.) ne conteste pas qu'elle appartient à la même unité économique et sociale que la société grecque.

Elle considère néanmoins qu'au vu de l'article 14.4 du contrat de travail du 24 septembre 2018, PERSONNE1.) aurait expressément renoncé à son ancienneté acquise auprès de la société grecque.

Elle argue que l'article 14.4 opérerait un équilibre entre deux principes fondamentaux, à savoir d'une part, le respect de l'ordre public, comme en témoigneraient les termes « en plus de tout autre paiement requis selon la loi luxembourgeoise », comprenant notamment les indemnités de préavis et de départ, et, autre part, la liberté contractuelle garantie par l'article 1134 du Code civil.

En l'espèce, le salarié aurait expressément et valablement renoncé à son ancienneté. Au surplus, la clause octroierait en tout état de cause au salarié une indemnité de 30.000 €, même si le salarié n'a subi aucun préjudice, ce qui serait le cas en l'espèce.

La société SOCIETE4.) donne à considérer qu'au moment de la signature du contrat de travail en 2018, PERSONNE1.) aurait bénéficié d'une ancienneté de quinze années auprès de la société grecque, de sorte que l'indemnité compensatoire de préavis aurait été de 13.800 € (6 mois x salaire mensuel brut de 2.300 €) et l'indemnité de départ se serait élevée au montant de 6.900 € (3 mois x salaire mensuel brut de 2.300 €). Le total de 20.700 € serait bien inférieur au montant convenu entre parties de 30.000 €.

A cela s'ajouterait que le salaire proposé à PERSONNE1.) en 2018, soit le montant de 6.666,67 €, aurait presque triplé face au traitement de 2.300 € touché auprès de la société grecque.

Dès lors, les concessions réciproques seraient parfaitement proportionnées, de sorte que PERSONNE1.) n'aurait subi aucun préjudice. Dans un contexte économique de plus en plus difficile en Grèce, le fait d'avoir pu intégrer le marché luxembourgeois aurait plutôt constitué une opportunité qu'un sacrifice. D'ailleurs, au stade actuel de la procédure, PERSONNE1.) résiderait toujours au Grand-Duché de Luxembourg, malgré le prétendu coût de vie plus élevé qu'en Grèce, de sorte que son choix aurait été mûrement réfléchi et entièrement assumé.

La simulation de calcul des indemnités auxquelles PERSONNE1.) aurait pu prétendre dès le 24 septembre 2018 en prenant en compte simultanément son ancienneté en Grèce et le salaire luxembourgeois manquerait de cohérence et devrait être rejetée.

L'indemnité prévue à l'article 14.4 du contrat de travail permettrait donc de rendre acquise, par voie contractuelle, une indemnité qui ne l'était pas à cette date, et représenterait ainsi un avantage dans le chef du salarié.

Pour les besoins de la cause, la société SOCIETE4.) expose qu'en vertu du droit du travail grec, un salarié accumulant une ancienneté de service de quinze années aurait droit à une indemnité de départ à la fin de son contrat de travail à hauteur de 11 mois de salaire. En l'espèce, PERSONNE1.) aurait eu droit à une indemnité correspondant à onze mois de salaires, soit au montant de $11 \times 2.300 = 25.300$ €. En lui offrant le montant de 30.000 €, les droits de PERSONNE1.) auraient été respectés.

Ce serait encore à tort que PERSONNE1.) soutiendrait que l'article 14.4 serait contraire au principe de faveur. Ce principe ne serait pas applicable en l'espèce, motif pris que la loi serait muette sur l'aménagement contractuel de l'ancienneté. Finalement, l'indemnisation des éventuels préjudices matériel et moral ne serait pas non plus organisée par la loi, de sorte que le principe de faveur ne serait pas non plus applicable à l'aménagement contractuel de l'indemnisation d'éventuels préjudices.

Appréciation

PERSONNE1.) demande la nullité de l'article 14.4 du contrat de travail pour être contraire :

- 1) à l'ordre public en matière de droit du travail,
- 2) à l'article L.121-3 du Code du travail,
- 3) aux principes fondamentaux de droit,
- 4) au principe de faveur.

1) Concernant la question de savoir si l'article 14.4 du contrat de travail est contraire à l'ordre public, il convient de se référer à l'article L.010-1 du Code du travail qui prévoit que :

« Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait :

1° au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ;

2° à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ;

3° à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire ;

4° au congé payé ;

5° aux congés collectifs ;

6° aux jours fériés légaux ;

- 7° à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre ;
- 8° à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée ;
- 9° aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher ;
- 10° à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination ;
- 11° aux conventions collectives de travail ;
- 12° à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique ;
- 13° au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen ;
- 14° à la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2 ;
- 15° aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- 16° aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles ».

A ce stade, il paraît utile de reproduire le contenu de l'article 14.4 du contrat de travail, qui se lit comme suit :

« In the case of dismissal with notice in addition to any other payments required according to Luxembourg law, the Employee will be entitled to receive a gross amount of Euro 30.000 (thirty thousand euros) after deduction of social security contributions and withholding taxes as required by law, as compensation for any material and moral damages incurred by him due to the dismissal with notice and in consideration for the Employee waiving his right to have his prior seniority within the group recognised by the Company ».

Les parties ont dès lors convenu le 24 septembre 2018, date de la signature du contrat de travail, qu'en cas de licenciement avec préavis, la société SOCIETE4.) paye à PERSONNE1.), en plus de tout autre paiement requis par la législation luxembourgeoise, le montant brut de 30.000 € pour tout dommage matériel et moral subi du fait du licenciement avec préavis et en contrepartie de la renonciation par le salarié à son droit de faire reconnaître par la société SOCIETE4.) son ancienneté antérieure au sein de la société grecque.

Contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), la société SOCIETE4.) n'a pas « institué son propre régime de licenciement avec préavis » en « modifiant unilatéralement le préavis et l'indemnité de départ ».

Les aménagements contractuels consistant à arrêter l'ancienneté de service de PERSONNE1.), tout en déterminant une indemnisation du salarié en cas de licenciement avec préavis, ne rentrent dès lors pas dans les prévisions de l'article L.010-1 du Code du travail précité, de sorte que le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a décidé que l'article 14.4 du contrat de travail n'est pas contraire à l'ordre public.

2) Concernant la question de savoir si l'article 14.4 du contrat de travail est contraire à l'article L.121-3 du Code du travail, il convient de se référer au texte de loi, qui prévoit que :

« Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations ».

L'article en question est inséré au titre II du Code du travail, intitulé « CONTRAT DE TRAVAIL », lequel contient les articles L.121-1 à L.127-6, répartis en sept chapitres, dénommés comme suit :

- Le contrat de travail en général
- Contrat de travail à durée indéterminée
- Travail à temps partiel
- Résiliation du contrat de travail
- Cessation du contrat de travail
- Garantie des créances du salarié en cas d'insolvabilité de l'employeur
- Maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise.

PERSONNE1.) argue que la clause 14.4 du contrat de travail dérogerait aux dispositions du Code du travail en matière de résiliation du contrat de travail, spécifiquement en ce qui concerne le préavis et l'indemnité de départ, dans un sens moins favorable au salarié.

Conformément aux développements faits dans le cadre de la demande en annulation de l'article 14.4, pour être contraire à l'ordre public, la Cour note que le contrat de travail ne contient, en cas de résiliation du contrat de travail avec préavis, pas de disposition moins favorable au salarié que la loi.

PERSONNE1.) n'invoque aucune disposition légale applicable à la détermination de l'ancienneté d'un salarié lors de son engagement par une nouvelle entité juridique.

Il n'a dès lors pas établi que l'article 14.4 du contrat de travail constitue une stipulation contraire aux dispositions du Titre II du Code du travail, de sorte que les longs développements faits de part et d'autre au sujet de la question de savoir si la clause contractuelle visée constitue une faveur ou une défaveur au salarié sont sans pertinence et qu'il y a lieu d'en faire abstraction.

A cela s'ajoute que l'article 14.1 du contrat de travail renvoie expressément à l'article L.124-3 du Code du travail, déterminant la grille des délais de préavis en fonction de l'ancienneté du salarié.

La demande en annulation de l'article 14.4 du contrat de travail n'est dès lors pas non plus fondée sur base de l'article L.121-3 du Code du travail.

3) Concernant la question de savoir si la renonciation faite par PERSONNE1.) dans le cadre de l'article 14.4 du contrat de travail est nulle en vertu du principe de l'indisponibilité des droits fondamentaux, il convient de citer le passage des conclusions du 12 février 2025, ayant trait à ce moyen :

« Certains droits fondamentaux des salariés (comme le salaire minimum, les congés légaux, les droits de sécurité au travail, les licenciements et ses conditions) sont à considérer comme des droits indisponibles.

Même si un salarié accepte de renoncer à ces droits dans un contrat, cette renonciation doit être considérée comme nulle et non avenue ».

Force est de constater que les parties au contrat n'ont pas remis en cause les différentes sortes de licenciement, y compris les conditions, de sorte que le moyen manque en fait et est dès lors à rejeter.

4) Concernant la question de savoir si l'article 14.4 du contrat de travail est contraire à la hiérarchie des normes et plus précisément au principe de faveur, il convient de définir cette notion.

Par principe de faveur, il faut entendre le fait que la norme supérieure doit être respectée, sauf à y déroger dans un sens plus favorable au salarié.

Deux conditions doivent généralement être réunies pour que le principe de faveur conduise à l'annulation d'une stipulation :

1. La norme doit être contraire à la norme supérieure. Le principe de faveur ne régit dès lors en principe pas les situations dans lesquelles la norme supérieure est muette, c'est-à-dire les domaines qui ne sont pas réglementés. Ici, le principe de la liberté contractuelle subsiste, même si le juge peut intervenir (sur base de principes généraux) pour imposer certaines limites.
2. La norme doit être moins favorable que la norme supérieure. Il faut donc procéder à une comparaison. En cas de violation du principe de faveur, la clause est nulle et ne sort pas d'effets ; elle est remplacée par la norme plus favorable issue de la norme supérieure (voir PERSONNE2.), Comprendre et appliquer le droit du travail, 5^{ème} édition, numéros NUMERO2.) et 29).

Ce principe n'est dès lors pas d'application en l'espèce au motif que les aménagements contractuels ayant trait à la détermination de l'ancienneté de service en cas de changement d'employeur, de même que la fixation de l'indemnisation des préjudices matériel et moral du salarié en cas d'un licenciement avec préavis, visent des situations non réglementées par une norme supérieure.

Pour le surplus, PERSONNE1.) entend rediscuter sous le couvert du principe de faveur ce qui a été développé dans le cadre de l'article L.121-3 du Code du travail.

Il en résulte que le principe de faveur ne saurait dès lors servir de base pour prospérer dans sa demande en annulation de l'article 14.4 du contrat de travail.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que la demande de PERSONNE1.) en annulation de l'article 14.4 du contrat de travail n'est pas fondée et qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point, quoique pour des motifs plus abondants.

Ce volet de l'appel principal n'est dès lors pas fondé.

2.2) Quant à l'appel principal relatif à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ

Au vu des développements faits sous le point précédent, c'est à bon droit que le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de ses prétentions, au motif qu'il ne dispose que d'une ancienneté de quatre années auprès de la société SOCIETE4.).

Ce volet de l'appel principal n'est dès lors pas fondé.

2.3) Quant à l'appel principal concernant la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral

Pour prospérer dans sa demande en indemnisation, PERSONNE1.) réitère sa position que la société SOCIETE4.) aurait fixé un régime spécifique de licenciement en défaveur de son salarié et il fait toute une énumération des « problématiques » engendrées de ce fait.

La prémisse de la « fixation d'un régime spécifique de licenciement en défaveur d'un salarié » n'étant pas donnée, il n'y a pas lieu de s'attarder sur d'éventuelles conséquences d'un constat non avéré.

La demande en allocation des montants de 8.830,36 € et de 44.151,78 € en indemnisation des prétendus préjudices matériel et moral « afin de rétablir l'équité dans cette affaire » n'est dès lors pas fondée et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

3) Quant à l'appel incident de l'ETAT

L'ETAT conclut à la condamnation de la société SOCIETE4.) au paiement du montant de 65.493,93 € correspondant au montant payé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage pendant la période du 15 mars 2023 au 13 mars 2024.

D'après l'article L.521-4(5) du Code du travail, « le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Pour débouter l'ETAT de sa demande, le tribunal du travail s'est prononcé comme suit :

« Etant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'Etat ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'Etat a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée ».

L'ETAT se contente de réitérer sa demande telle que formulée en première instance, tout en l'ayant augmentée, sans fournir la moindre critique quant à la décision entreprise.

La Cour partage le raisonnement mené par la juridiction de première instance, de sorte que l'appel incident de l'ETAT n'est pas fondé et qu'il y a lieu à confirmation de la décision entreprise.

4) Quant à la demande de la société SOCIETE4.) en allocation du montant de 35.000 € à titre d'honoraires d'avocat

L'admissibilité d'une demande nouvelle en instance d'appel est régie par l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile qui est de la teneur suivante :

« Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement ».

La demande en remboursement des honoraires d'avocat est formulée pour l'instance d'appel, de sorte qu'elle est recevable.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et honoraires d'avocat ne constituent pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. Suivant cette décision, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour a, en effet, retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les frais et honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Le seul exercice d'une action en justice n'est cependant pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile puisque

l'exercice d'une action civile est libre. La jurisprudence ne sanctionne pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice, mais le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit. La jurisprudence exige des actes de malice, de mauvaise foi, d'erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

La société SOCIETE4.) est à débouter de sa demande en remboursement des honoraires d'avocat, à défaut d'avoir rapporté la preuve d'un abus de son droit d'agir en justice dans le chef de PERSONNE1.).

5) Quant aux demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile

L'indemnité de procédure ne peut être allouée à la partie succombante. Pour le surplus, l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Au vu du sort réservé au litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La demande de la société SOCIETE4.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge. Il y a lieu de lui allouer à ce titre la somme de 2.500 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incidents ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement du 27 octobre 2023 en toute sa teneur ;

reçoit la demande de la société anonyme SOCIETE1.) tendant à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 35.000 € à titre d'honoraires d'avocat pour l'instance d'appel ;

la dit non fondée ;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Véronique HOFFELD, et de Maître Claudio ORLANDO, pour la part qui les concernent, affirmant en avoir fait l'avance.