

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1464/23
E-TRAV-188/22

Audience publique du 10 juillet 2023

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Aurélia COHRS, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 novembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 décembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 27 février 2023.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 5 juin 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 3 novembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à sa démission avec préavis, le montant de 102.761,40 € au titre de l'application de la clause reprise dans l'avenant de son contrat de travail du 26 avril 2021, avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore un montant de 2.500 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 5 juin 2023, à laquelle l'affaire fût utilement retenue, PERSONNE1.) déclara maintenir ses demandes.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 750 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 10 janvier 2018, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'« ingénieur en construction », sa dernière rémunération s'élevant à 8.563,45 € bruts.

Il expose encore qu'à partir du 27 juin 2018, il a également été nommé administrateur de la société afin de rapporter aux deux autres administrateurs, qui étaient par ailleurs actionnaires de la société, de ce qui se passait sur le terrain.

Le requérant fait valoir que suivant contrat de cession d'actions prenant effet le 30 avril 2021, lesdits actionnaires ont cédé l'intégralité de leurs actions à la société anonyme SOCIETE2.) SA.

Il explique que si suite à cette cession, il lui a été demandé de démissionner de son poste d'administrateur avec effet au 30 avril 2021, il a pu être rassuré quant au maintien de son contrat de travail, les anciens actionnaires lui ayant garanti son poste dans le cadre des négociations avec le cessionnaire en prévoyant en sa faveur le paiement d'une indemnité censée compenser la perte des bonus qu'il allait essuyer en cas de résiliation de son contrat de travail.

Le requérant précise que cette garantie a été matérialisée dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail, signé en date du 26 avril 2021, aux termes duquel :

« En cas de rupture de contrat par l'une ou l'autre partie, le salarié aura droit au paiement de son salaire correspondant à une période de préavis de 1 an (12 mois) à la suite du préavis légal ».

PERSONNE1.) considère que cette clause est claire, qu'elle n'est pas sujet à interprétation et qu'elle stipule expressément que la protection joue pour toute rupture, que ce soit un licenciement ou une démission.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir que suivant courrier du 25 mai 2021, il a démissionné de son poste de travail avec le préavis légal et que suivant courrier du 24 août 2021, il a réclamé à son ancien employeur l'application de la clause prévue à l'avenant et donc le paiement du salaire correspondant à une période de préavis d'un an.

La société défenderesse refusant de payer le montant dû sous de vains prétextes, le requérant réclame sa condamnation à lui payer la somme de (12 x 8.563,45 =) 102.761,40 €

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle précise d'emblée que le requérant était une connaissance de la famille PERSONNE2.) qui, au travers de leur société SOCIETE3.) S.A., était les anciens propriétaires de la société défenderesse.

Elle précise encore que suite à sa démission, PERSONNE1.) a été réembauché par cette même famille dans le cadre de l'exploitation de leurs sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE5.), la société défenderesse sous-entendant ainsi l'existence d'une certaine forme de collusion entre le salarié et ses anciens responsables.

En ce qui concerne l'avenant invoqué par le requérant, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère tout d'abord qu'il n'a pas été valablement conclu alors que les règles de signature n'auraient pas été respectées.

Elle explique ainsi qu'aux termes de ses statuts, la société n'est engagée, en cas de pluralité d'administrateurs, qu'en cas de signature conjointe soit de deux administrateurs dont un administrateur-délégué, soit d'un administrateur de catégorie A et d'un administrateur de catégorie B.

L'avenant litigieux n'ayant été signé que par PERSONNE3.) seul - sans que celui-ci ne soit par ailleurs ni administrateur-délégué tel qu'il l'a fait mentionner sur ledit document, ni administrateur de catégorie A - et le requérant n'ayant pas pu ignorer les statuts de la société défenderesse dont il était lui-même administrateur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime ne pas être tenu par l'avenant du 26 avril 2021.

A titre subsidiaire, la société défenderesse considère qu'à admettre l'interprétation adverse, la clause litigieuse serait purement potestative de sorte qu'elle serait à déclarer nulle.

Elle fait en effet valoir que dans pareille hypothèse, le salarié pourrait démissionner à tout moment, sans avoir besoin de justifier sa décision ou de risquer de la voir soumettre au contrôle d'un juge, partant de manière totalement arbitraire.

A titre plus subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste qu'il y ait lieu à application de la clause en cas de démission avec le préavis légal tel qu'en l'espèce, l'interprétation donnée par le requérant étant erronée.

Elle précise dans ce contexte que contrairement aux plaidoiries adverses, la clause n'est pas claire et qu'elle doit être interprétée, le salarié lui-même ayant douté du sens qu'il y avait lieu de lui donner et ayant demandé des informations et des documents en rapport avec les discussions entre le cédant et le cessionnaire.

De son côté, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait valoir d'une part que l'idée et la commune intention des parties était simplement d'assurer le maintien du poste du salarié au-delà du changement de l'actionnariat de sorte que pour le repreneur, l'indemnité n'était due qu'en cas de licenciement et non en cas de démission.

Elle renvoie à cet égard au protocole d'accord établi dans le cadre de la cession des parts ainsi qu'à l'annexe audit protocole.

Pour autant que de besoin, elle demande à pouvoir établir cette circonstance au moyen d'une comparution personnelle des parties.

A titre subsidiaire, elle formule l'offre de preuve suivante :

« 1. Au courant des mois de mars et avril 2021 il y a eu des négociations entre le groupe SOCIETE3.), appartenant à la famille PERSONNE2.) et plus particulièrement, à Monsieur PERSONNE4.), et la famille PERSONNE5.) pour la reprise des actions de la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

Les négociations portaient sur plusieurs sujets notamment le prix de cession des actions, la gestion de la société SOCIETE1.) S.A., le terme des mandats, le moment du transfert des actions et la reprise de la direction de la société SOCIETE1.) S.A. par la famille PERSONNE5.), voire aussi la situation de Monsieur PERSONNE1.).

Il y a eu plusieurs réunions de négociations auxquelles assistaient toujours Monsieur PERSONNE4.) et Monsieur PERSONNE6.). De temps en temps assistaient également à ces réunions les sieurs PERSONNE3.), le fils de Monsieur PERSONNE4.), Monsieur PERSONNE7.), le fils de Monsieur PERSONNE6.) et Monsieur PERSONNE1.). Monsieur PERSONNE1.) est un ami d'enfance de Monsieur PERSONNE3.)'est aussi Monsieur PERSONNE3.) qui a convaincu Monsieur PERSONNE1.) de rejoindre la société SOCIETE1.) S.A., car ils se connaissait depuis de longue date et que Monsieur PERSONNE1.) travaillait déjà avant pour l'une des entités appartenant au group de la famille PERSONNE2.).

Des négociations plus longues avaient eu lieu le jour du 14 avril 2021.

Lors de telle réunion, Monsieur PERSONNE4.), en sachant que son mandat de membre du conseil d'administration cessera une fois que les actions de SOCIETE1.) S.A. seront transférées a posé la question à PERSONNE6.) pour savoir quel serait le sort de Monsieur PERSONNE1.). La réponse de Monsieur PERSONNE6.) était que Monsieur PERSONNE1.) pouvaient bien évidemment continuer à travailler pour la société SOCIETE1.) comme il semble qu'il faisait un bon travail.

A ce sujet, Monsieur PERSONNE4.), ayant été soucier de l'ami de son fils et notamment pour son sort, a mis en avant qu'il faudrait prévoir un parachute pour Monsieur PERSONNE1.) si ce dernier devait être licencié par SOCIETE1.). En effet, Monsieur PERSONNE4.) avait peur que Monsieur PERSONNE1.) se fasse licencier une fois qu'il y aura un transfert des actions à la famille PERSONNE5.). Par contre, cette peur n'a pas été partagée par PERSONNE6.), car ce dernier a répété lors de telle réunion qu'il n'avait pas de soucis que Monsieur PERSONNE1.) restait aux services de la société SOCIETE1.) S.A..

Alors que Monsieur PERSONNE4.) continuait à se soucier du sort de Monsieur PERSONNE1.), Monsieur PERSONNE6.) était d'accord que Monsieur PERSONNE1.) se voit allouer une indemnisation mais uniquement en cas de licenciement par SOCIETE1.) S.A.. Il avait bel et bien dit que cela ne pouvait pas s'appliquer en cas de démission de la part de Monsieur PERSONNE1.). Dès lors, il a été convenu lors de la réunion du 14 avril 2021 qu' « en cas de licenciement de Mr PERSONNE1.), celui-ci aura un an de préavis en dédommagement »

Cela résulte clairement de ce protocole d'accord qui a été établi à la main par Monsieur PERSONNE4.) et dont un exemplaire est joint à la présente.

Cette volonté telle qu'exprimée dans tel protocole de réunion du 14 avril 2021 n'a pas été modifié par l'annexe au protocole d'accord du 16 avril 2021 dont une copie figure en annexe.

Il était toujours de l'intention des parties que Monsieur PERSONNE1.) ne pouvait prétendre à quelconque préavis de 12 mois qu'en ce cas de licenciement de la part de l'employeur.

Il importe de préciser que l'avenant au contrat de travail datant du 26 avril 2021, mais ignorant à quel moment il a été signé, n'a été présenté ou soumis ni à Monsieur PERSONNE6.) ni à Monsieur PERSONNE7.) avant le transfert des actions qui s'est fait le 30 avril 2021. »

Le requérant n'ayant pas été licencié mais ayant librement démissionné, la société défenderesse estime dès lors qu'il ne saurait prétendre au paiement de l'indemnité prévue.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère d'autre part qu'aux termes de la clause invoquée, le préavis de douze mois n'est dû que si ce dernier est également respecté et presté, l'allongement du préavis constituant une garantie pour la sécurité de l'emploi du salarié.

Ce dernier ayant décidé de ne pas respecter ledit préavis pour rejoindre au plus vite les sociétés de la famille PERSONNE2.) et n'ayant ainsi jamais été soumis au cessionnaire de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., celle-ci estime qu'il y a lieu de le débouter de sa demande.

PERSONNE1.) conclut au rejet de ces explications.

S'il ne conteste pas avoir rejoint les sociétés de la famille PERSONNE2.) suite à sa démission, il nie toutefois tout acte de collusion. Il précise par ailleurs qu'il était parfaitement en droit de rejoindre son nouvel employeur, les parties n'ayant prévu ni clause de non-concurrence, ni clause de non-sollicitation.

Le requérant considère ensuite que la clause litigieuse a été valablement conclue.

Il explique ainsi que dans la mesure où il était le seul administrateur de catégorie A, mais qu'il ne pouvait signer l'avenant en raison des dispositions de la loi du 10 août 1915 en rapport avec les conflits d'intérêt, le conseil d'administration a spécifiquement délégué PERSONNE3.) de procéder à ladite signature, d'où l'utilisation des termes « administrateur délégué » en dessous de la signature du fils PERSONNE2.).

PERSONNE1.) conteste ensuite que la clause litigieuse ait été contractée sous condition potestative.

Il estime de son côté qu'une condition est soit mixte, auquel cas elle est valable, soit nulle au cas où elle est potestative de la part de celui qui s'oblige. Le requérant fait encore valoir que dans la mesure où l'indemnité est prévue en cas de « rupture », cela ne vise pas uniquement la démission.

Le requérant maintient ensuite que la clause est claire, le fait d'avoir demandé une copie des documents signés entre les anciens et les nouveaux actionnaires n'y changeant rien. Il renvoie également à l'annexe au protocole d'accord, celui-ci parlant également de « rupture de contrat de Mr PERSONNE1.) » et n'excluant dès lors pas la démission. Il fait également valoir que la clause doit nécessairement jouer pour toute rupture, alors qu'à défaut il serait trop facile pour l'employeur de pousser le salarié à la démission pour se défaire de ses obligations.

Tout en contestant ainsi l'interprétation donnée par l'employeur aux termes de l'avenant, PERSONNE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la comparution personnelle des parties ainsi que l'offre de preuve adverse.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste pour sa part l'argumentation du salarié en rapport avec le conflit d'intérêt, les dispositions de la loi du 10 août 1915 prévoyant en pareille hypothèse que le conseil d'administration doit mentionner dans sa résolution qu'il a été prévenu d'un tel problème. Or, elle fait valoir qu'aucune résolution constatant l'existence d'un conflit d'intérêt n'est versée.

Elle conteste encore que PERSONNE3.) ait été spécifiquement délégué par le conseil d'administration, aucune délégation n'étant versée.

Motifs de la décision :

Quant à la communication de pièces :

Suivant courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 16 juin 2023, Maître Tom LUCIANI a versé au dossier trois pièces supplémentaires.

Maître Georges WIRTZ s'est opposé à pareille communication.

Contrairement à ce qui est indiqué dans le courrier de Maître Tom LUCIANI, Maître Georges WIRTZ n'a pas demandé que des documents soient communiqués après la prise en délibéré de l'affaire. Il n'a pas non plus précisé à l'audience qu'il acceptait une communication de telles pièces en cours de délibéré. Finalement, Maître Tom LUCIANI ne s'est pas réservé le droit de verser de tels documents après la prise en délibéré de l'affaire.

Il y a dès lors lieu d'écarter lesdits documents pour ne pas avoir été communiqués en temps utile conformément aux dispositions de l'article 282 du Nouveau code de procédure civile et pour ne pas avoir été soumis à un débat contradictoire.

Quant au bien-fondé de la demande :

Il est constant en cause qu'PERSONNE1.), engagé par la société défenderesse suivant contrat de travail ayant pris effet le 26 février 2018, a démissionné de son poste de travail le 25 mai 2021 moyennant respect du préavis légal du 1^{er} juin 2021 au 31 juin 2021.

Le requérant réclame actuellement à son ancien employeur le paiement de la somme de 102.761,40 € en invoquant une clause figurant dans l'avenant du 26 avril 2021 à son contrat de travail.

➤ La signature de l'avenant :

En date du 26 avril 2021, soit avant la cession des parts de la société défenderesse par la société SOCIETE3.) S.A. à la société SOCIETE2.) SA, les parties au contrat de travail ont signé un avenant audit contrat.

Ce document porte la signature du salarié d'une part ainsi que celle de PERSONNE3.), en sa qualité d'« administrateur-délégué » représentant l'employeur, d'autre part.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait valoir que PERSONNE3.) n'avait pas le pouvoir d'engager seul l'employeur et qu'il n'a pas été spécifiquement délégué par le conseil d'administration en vue de la signature dudit document. Elle fait encore valoir que contrairement à ce qu'il aurait dû, le requérant n'a pas fait mentionner l'existence d'un conflit d'intérêt dans le cadre de la résolution ayant précédé la signature litigieuse.

Aux termes de l'article 16 des statuts de la société défenderesse :

« Vis-à-vis des tiers, la société est engagée, en toutes circonstances, en cas d'administrateur unique, par la signature individuelle de cet administrateur et, en cas de pluralité d'administrateurs, soit (i) par la signature conjointe de deux administrateurs dont un sera administrateur-délégué ou (ii) si l'assemblée générale des actionnaires a qualifié les administrateurs d'administrateur(s) de Catégorie A ou administrateur(s) de Catégorie B, par la signature conjointe d'un (1) administrateur de catégorie A et d'un (1) administrateur de Catégorie B, ou par la signature conjointe ou la seule signature de toutes personnes auxquelles un tel pouvoir spécifique de signature aura été délégué par le conseil d'administration, dans les limites de cette délégation ».

Il résulte des pièces soumises à l'appréciation du tribunal qu'à l'occasion de l'assemblée générale extraordinaire du 29 septembre 2017 (pièce n°1 de Maître Georges WIRTZ), PERSONNE4.) et PERSONNE3.) ont été nommés administrateurs de catégorie B, le troisième membre du conseil d'administration étant le seul administrateur de catégorie A.

Il résulte encore d'un extrait déposé et enregistré au registre de commerce et des sociétés en date du 9 mai 2018 (pièce n°2 de Maître Georges WIRTZ) que suite à la démission du troisième administrateur, ce dernier a été remplacé par le requérant.

Au moment de la signature de l'avenant du 26 avril 2021, PERSONNE1.) était dès lors le seul administrateur de catégorie A.

Il ne résulte pas des éléments de preuve débattus à l'audience que PERSONNE3.) se soit vu déléguer un pouvoir spécifique en vue de la signature de l'avenant, dont il n'est pas contesté que le contenu avait été accepté de part et d'autre.

Aux termes de l'article 441-5 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social, à l'exception de ceux que la loi ou les statuts réservent à l'assemblée générale.

Toutefois, les statuts peuvent donner qualité à un ou à plusieurs administrateurs pour représenter la société dans les actes ou en justice, soit seuls, soit conjointement.

En l'espèce, il résulte de l'extrait des statuts ci-avant reproduit que les engagements envers les tiers ne relèvent pas du conseil d'administration mais de la signature conjointe d'un administrateur de catégorie A et d'un administrateur de catégorie B.

D'après l'article 441-7 invoqué par l'employeur, l'administrateur qui a, directement ou indirectement, un intérêt de nature patrimoniale opposé à celui de la société à l'occasion d'une opération relevant du conseil d'administration, est tenu d'en prévenir le conseil et de faire mentionner cette déclaration au procès-verbal de la séance.

L'avenant litigieux ne relevant pas du conseil d'administration, c'est à tort que l'employeur reproche au salarié de ne pas avoir produit de procès-verbal mentionnant que ledit conseil avait été prévenu du conflit d'intérêt invoqué par le salarié. Il y a par ailleurs lieu de rappeler qu'aux termes de l'alinéa 5 du précité article, les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables lorsque les décisions concernent des opérations courantes conclues dans des conditions normales.

Le tribunal constate ensuite que dans la mesure où le requérant a bien procédé à la signature de l'avenant, dont il a ainsi accepté le contenu, la société défenderesse ne saurait tirer argument de la circonstance qu'il ne l'a signé qu'en sa qualité de salarié et non en sa qualité d'administrateur de catégorie A.

Le contrat de travail est en effet un contrat consensuel qui n'est soumis, par principe, à aucune forme particulière ; le simple échange de

consentements suffit à sa formation. *Compte tenu du caractère consensuel du contrat de travail, sa conclusion n'est soumise à aucune condition de forme particulière, telle que la rédaction d'un écrit mais elle peut aussi bien être constatée de manière verbale, telle la conclusion d'un contrat de travail par téléphone (Cass. soc., 11 juillet 2002, RJS 11/02) qu'être déduite, de manière tacite, de l'objet et/ou des conditions d'exécution de la relation contractuelle existante (Cour d'appel, 16 février 2006, n°29321 du rôle).*

Il doit en être de même des avenants auxdits contrats.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que c'est à tort que la société défenderesse estime ne pas être engagée par l'avenant du 16 avril 2021, celui-ci ayant été approuvé tant par le requérant, salarié et par ailleurs administrateur de catégorie A, que par PERSONNE3.) en sa qualité d'administrateur de catégorie B.

L'argumentation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. est partant à rejeter.

➤ Quant au caractère potestatif de la clause :

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime ensuite qu'on ne saurait admettre que le salarié puisse réclamer une indemnisation suite à sa démission pouvant intervenir de manière totalement arbitraire et sans que l'autre partie n'ait la possibilité, comme dans le cas d'une démission normale ou d'un licenciement avec préavis, de soumettre cette résiliation à un contrôle judiciaire. La société défenderesse conclut dès lors à la nullité de la clause pour être potestative.

En ce qui concerne la référence faite par l'employeur à la « démission normale » et au licenciement avec préavis, le tribunal tient à rappeler qu'aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, seul l'employeur est tenu d'énoncer, à la demande du salarié, les motifs de son licenciement.

Dans ces circonstances, il ne saurait être fait grief au salarié de réclamer un montant qu'il estime être dû suite à une démission que le législateur ne lui impose pas de motiver.

En ce qui concerne la référence faite par PERSONNE1.) à la condition mixte, qui aux termes de l'article 1171 du Code civil est celle « *qui dépend tout à la fois de la volonté d'une des parties contractantes et de la volonté d'un tiers* », le requérant n'a pas développé son argumentation de sorte qu'il y a lieu de passer outre.

Il convient ensuite de rappeler qu'aux termes de l'article 1170 du Code civil, la condition potestative est celle qui fait dépendre l'exécution

de la convention d'un événement qu'il est au pouvoir de l'une ou de l'autre des parties contractantes de faire arriver ou d'empêcher.

L'article 1174 du Code civil prévoit que toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige.

Il a ainsi été décidé que constitue une condition purement potestative celle qui porte sur un événement au pouvoir du débiteur et qui dépend de la seule volonté de ce dernier. Pour déterminer si une clause contractuelle correspond à cette définition il faut examiner si elle crée concrètement un déséquilibre des forces économiques en présence et si elle permet au débiteur de tenir le créancier à sa merci. Il n'en est pas ainsi notamment si la décision que le débiteur doit prendre pour échapper à sa dette lui impose un sacrifice ou si l'appréciation de l'opportunité de l'acte à accomplir par le débiteur pour échapper à sa dette est susceptible d'un contrôle judiciaire à partir de données objectives (Cour d'appel, 16 janvier 2001, Pas. 32, 187 ; Cour d'appel, 26 janvier 2012, n^{os} 36383 et 36566 du rôle).

La condition potestative n'est une cause de nullité que lorsqu'elle est potestative de la part de celui qui s'oblige et non de la part de celui envers qui l'obligation est contractée (Cass 3^e chambre civile, 23 septembre 2009, pourvoi n^o08 - 18187).

En l'espèce, le tribunal ne décèle à la lecture de l'avenant conclu entre les parties l'existence d'aucune clause potestative.

En effet, c'est la société anonyme SOCIETE1.) S.A. qui s'est engagée de sorte que même si le salarié est libre de résilier son contrat de travail « de manière arbitraire » et sans devoir fournir de motifs, comme il est en droit de le faire à l'occasion de toute démission avec préavis, la clause n'en est pas pour autant potestative dans le chef de l'employeur qui s'est engagé.

Le moyen tiré de la nullité de la convention litigieuse au motif qu'elle contiendrait une condition potestative doit dès lors être rejeté.

➤ Quant à l'interprétation de la clause :

Les parties sont ensuite en désaccord concernant l'interprétation de la clause litigieuse, chacune d'elles souhaitant lui appliquer une portée et des modalités d'exécution différentes.

A cet égard, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 1156 du Code civil, on doit dans les conventions rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes.

Aussi, aux termes de l'article 1157 de ce même code, « *lorsqu'une clause est susceptible de deux sens, on doit plutôt l'entendre dans celui avec lequel elle peut avoir quelque effet, que dans le sens avec lequel elle n'en pourrait produire aucun* ».

D'après l'article 1161, toutes les clauses des conventions s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

L'employeur demande à ne pas voir appliquer les termes de l'avenant au cas d'espèce, la commune intention des parties - telle que résultant du protocole d'accord et de l'annexe audit protocole - ayant été de ne faire jouer la clause qu'en cas de licenciement et non en cas de démission.

Abstraction faite de la circonstance que les documents versés par l'employeur ne comportent aucune signature, c'est à juste titre que le salarié a précisé dans sa requête que les documents versés ont été établis dans le cadre des pourparlers entre le cédant SOCIETE3.) et le cessionnaire SOCIETE2.) SA au sujet du transfert d'actions, convention à laquelle il n'était pas partie.

Ni PERSONNE1.), ni la société défenderesse n'ayant été partie audit accord, le tribunal considère que les termes employés par les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE2.) SA dans le cadre des tractations ayant précédé la cession des parts ne sauraient servir à interpréter la commune intention des parties au contrat de travail.

Il n'y a dès lors pas non plus lieu de faire comparaître les parties, les propriétaires actuels de la société défenderesse, qui seraient seuls amenés à participer à pareille comparution en représentation de l'employeur, n'ayant pas assisté à la signature de l'avenant au contrat de travail qui a été signé avant la reprise des actions par la société SOCIETE2.) SA.

L'offre de preuve formulée à titre subsidiaire est à rejeter pour défaut de pertinence, alors que dans le cadre de l'interprétation de l'avenant au contrat de travail, il n'est pas pertinent de savoir si « *Monsieur PERSONNE6.) était d'accord que Monsieur PERSONNE1.) se voit allouer une indemnisation, mais uniquement en cas de licenciement par SOCIETE1.) S.A.* ». Dans le cadre du présent litige, c'est en effet l'intention des parties au contrat de travail qui pose problème, et non l'intention des parties au contrat de cession.

Ceci étant dit, le tribunal constate qu'il résulte de manière on ne peut plus claire de l'avenant signé entre parties que la clause convenue était censée jouer en cas de « *rupture de contrat par l'une ou l'autre partie* ».

Or, abstraction faite de la résiliation d'un commun accord, la rupture du contrat de travail à l'initiative des parties ne peut prendre que deux

formes : soit le licenciement à l'initiative de l'employeur, soit la démission de la part du salarié.

L'argumentation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. tendant à voir dire que l'avenant signé entre parties ne doit jouer qu'en cas de licenciement est dès lors à rejeter, le contraire résultant expressément de la clause litigieuse elle-même.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait finalement valoir que dans la mesure où le salarié a librement démissionné moyennant le préavis légal et qu'il n'a ni respecté, ni presté le préavis conventionnellement fixé, il ne saurait actuellement réclamer « *paiement de son salaire correspondant à une période de 1 an* ».

Il y a lieu de rappeler que les parties ont convenu de ce qui suit :

« En cas de rupture de contrat par l'une ou l'autre partie, le salarié aura droit au paiement de son salaire correspondant à une période de préavis de 1 an (12 mois) à la suite du préavis légal ».

Le salaire est la contrepartie du travail fourni par le salarié à son employeur.

Pour que le salaire soit dû, il faut que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure ait été accomplie. Le salaire est la contrepartie du travail accompli et le principe de la corrélation travail-salaire veut qu'aucun salaire ne soit dû lorsque le travail n'a pas été accompli.

En l'espèce, il ne résulte nullement de la clause invoquée par le requérant et il n'a pas été offert en preuve que le salarié avait le droit de prétendre au paiement de son « *salaire correspondant à une période de préavis de 1 an* » sans qu'il n'ait besoin de prêter le préavis en question.

Il laisse encore d'être établi que les parties avaient convenu de ce que l'indemnité visée devait couvrir une perte de bonus en cas de résiliation du contrat de travail. Il ne résulte d'ailleurs ni dudit contrat, ni des fiches de salaire versées en cause (avril à juin 2021), ni d'aucun autre élément du dossier que le salarié pouvait prétendre à de tels bonus.

Les parties s'étant référées au « *salaire (...) pour une période de préavis de 1 an (...) à la suite du préavis légal* », le tribunal considère que c'est à juste titre que l'employeur fait valoir que le salarié aurait dû respecter ce préavis afin de toucher la rémunération correspondante.

Ayant décidé de démissionner moyennant le préavis légal, ce que le salarié était au demeurant parfaitement en droit de faire au vu du principe de faveur consacré par l'article L.162-12 du Code du travail, il ne saurait prétendre au paiement d'un préavis qu'il n'a pas presté.

La demande de PERSONNE1.) est dès lors à rejeter.

Quant au remboursement des frais d'avocat :

Le requérant réclame la somme de 2.500 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le salarié ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'ayant de son côté pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est également à rejeter.

Par ces motifs,

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

d i t les demandes d'PERSONNE1.) non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

d i t la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

c o n d a m n e PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
Christian BIOT, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU,
juge de paix, président,*

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.