

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 820/21
E-TRAV-76/20

Audience publique du 19 avril 2021

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 F-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Pauline GLESS, en remplacement de Maître Ferdinand BURG, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), 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 Daniel NERL, avocat à Strassen.

Faits :

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 7 décembre 2020, répertoire n° 2130/20.

La continuation des débats fut fixée au 1^{er} mars 2021, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

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 :

Revu le jugement répertoire n°2130/20 du 7 décembre 2020 ayant rejeté l'exception d'incompétence territoriale soulevée par la société anonyme SOCIETE1.).

A l'audience publique du 1^{er} mars 2021, fixée en vue de la continuation des débats, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à la somme de 27.252 €. Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société défenderesse réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi qu'un montant de 5.000 € à titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil. 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 13 mars 2015, il a été engagé par la société défenderesse en qualité de « Coordinateur SEA » à partir du 1^{er} juin 2015.

Il explique avoir été promu en tant que « Superviseur » à partir du 1^{er} septembre 2019.

Le requérant fait valoir que suivant courrier remis en mains propres en date du 25 février 2020, il a été licencié moyennant un préavis du 1^{er} mars 2020 au 30 avril 2020.

Il fait valoir qu'à l'occasion de ladite remise, l'employeur lui a encore fait signer un document préparé à l'avance intitulé « transaction » aux termes de laquelle il renonçait à demander les motifs de son licenciement en contrepartie d'une dispense de travail pendant le préavis et de la prise en charge par l'employeur d'une formation qu'il était en train de suivre.

PERSONNE1.) conteste actuellement la validité de ladite transaction et en demande la nullité, ledit document lui ayant été imposé à l'occasion d'une réunion hebdomadaire détournée en séance de licenciement.

Il explique ainsi avoir été pris au dépourvu et avoir été mis devant le fait accompli, aucune négociation n'ayant eu lieu et le salarié ayant à peine eu le temps de rayer la mention d'après laquelle il avait disposé d'un temps de réflexion et des conseils nécessaires avant de signer le document litigieux.

Le requérant conteste par ailleurs l'existence de concessions réciproques, la dispense de travail accordée par l'employeur ayant été décidée par ce dernier dès avant le licenciement et la prise en charge de la formation y prévue ayant déjà fait l'objet d'un accord antérieur.

La transaction étant dès lors à annuler, PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur de ne pas lui avoir fourni, malgré sa demande, les motifs dudit licenciement et d'avoir refusé pareille communication en invoquant l'existence de la transaction nulle.

Considérant son licenciement comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 124-5 paragraphe (2) du Code du travail, le requérant réclame le paiement de la somme de 27.252 € du chef du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer à douze mois (de mai 2020 à avril 2021 inclus).

Il demande encore le paiement de la somme de 30.000 € à titre de préjudice moral.

Il reproche finalement à son ancien employeur de lui rester redevoir la somme de 2.048,46 € à titre de solde de la prime sur objectifs de l'année 2018 et de 5.343,75 € à titre de solde de cette même prime pour l'année 2019.

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

A titre principal, elle soulève l'exception de transaction.

A l'appui de son moyen, elle fait valoir qu'à l'occasion de la remise de la lettre de licenciement en date du 25 février 2020, les parties ont signé une transaction emportant acceptation par le salarié de son licenciement ainsi que renonciation de sa part à demander les motifs de son licenciement et à réclamer des primes et des dommages et intérêts.

L'employeur s'étant engagé en contrepartie de cette renonciation à dispenser le salarié de toute prestation de travail pendant le préavis et à prendre en charge le financement de sa formation même au-delà de la fin des relations de travail, la société défenderesse conclut à l'existence de concessions réciproques et équilibrées, partant à la validité de la transaction et à l'irrecevabilité des demandes adverses.

Elle conteste par ailleurs avoir exercé des pressions sur le salarié, l'employeur ayant certes préparé un projet de transaction mais ce dernier

ayant par la suite fait l'objet de discussions, la prise en charge de la formation du salarié n'ayant d'ailleurs été rajoutée sur ledit document qu'à la demande du salarié et constituant dès lors une concession supplémentaire à charge de l'employeur.

La société défenderesse fait finalement valoir que le salarié a bel et bien accepté les termes de la transaction alors que conformément à la dispense de travail y prévue, il ne s'est plus jamais ni présenté à son lieu de travail, ni demandé à pouvoir reprendre le travail.

A titre subsidiaire et quant au fond, la société anonyme SOCIETE1.) conteste la demande relative au préjudice matériel, ledit préjudice n'étant que la conséquence de la décision du salarié de créer sa propre société et ne se trouvant dès lors pas en lien causal avec le congédiement.

Elle conteste également le préjudice moral réclamé par le requérant, ce dernier n'ayant pas prouvé s'être fait de soucis pour son avenir professionnel alors qu'il se serait lancé sur le marché avec sa propre société.

La société défenderesse conclut finalement au rejet de la demande relative aux primes, PERSONNE1.) n'ayant pas établi avoir droit à des primes dépassant celles d'ores et déjà touchées.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail du 13 mars 2015 et avenant du 30 mars 2015, PERSONNE1.) est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de « Coordinateur SEA ».

Il a été promu « Team Leader » suivant avenant du 14 septembre 2016, puis « Superviseur » suivant avenant du 10 septembre 2019.

Suivant courrier remis en mains propres le 25 février 2020 et envoyé le même jour en recommandé, le requérant a fait l'objet d'un licenciement moyennant préavis légal.

Le même jour, les parties ont signé un document intitulé « transaction » rédigé dans les termes suivants :

(...)

Par courrier du 2 mars 2020 et alors même que le salarié ne s'est plus présenté à son lieu de travail suite à la signature du prédit document, PERSONNE1.) a réclamé les motifs de son licenciement.

Par courrier du 10 mars 2020, l'employeur a refusé la communication desdits motifs en faisant valoir que les parties avaient transigé et que le

salarié avait accepté son licenciement tout en renonçant expressément et définitivement à demander une motivation écrite par rapport à la résiliation intervenue.

Quant à l'exception de transaction :

La société anonyme SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité des demandes du requérant en faisant état de l'existence de la transaction signée le 25 février 2020.

Aux termes de l'article 2044 du Code civil, la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.

Par contestation née, il faut entendre un litige existant, réel et dont les parties sont censées connaître l'importance. En revanche, la contestation à naître entend un pari tenu par l'employeur et le salarié qui ne peuvent apprécier avec exactitude l'étendue et les conséquences du différend.

En cas de litige, et encore d'avantage en cas de litige à naître, l'aléa peut être à l'origine de la transaction. Les parties vont se faire des concessions sur les prétentions dont elles ne sont pas certaines que les tribunaux en admettront le bien-fondé (cf. JCL Travail, verbo Transaction Fasc. 32-20).

Ainsi, il est de l'essence de la transaction que chaque contractant sacrifie une partie des avantages qu'il pouvait espérer, pour ne pas éprouver toutes les pertes qu'il avait à craindre.

Il est admis que la transaction est en principe valable en matière de droit du travail et il n'existe aucune règle où même raison impérative prohibant la conclusion de toute transaction avant la fin de la relation de travail et privant de ce fait les parties de leur droit légitime de régler immédiatement à l'amiable un différend en cours d'exécution du contrat.

Néanmoins, le domaine de la transaction étant une question d'ordre public, on ne peut transiger que sur des droits dont on dispose et l'ordre public interdit que la transaction s'étende aux droits dont on n'a pas la disposition. Dans les matières d'ordre public, relevant notamment du droit social, la transaction sera nulle si elle prétend régler des droits à venir et éventuels, parce qu'elle risquerait alors de paralyser la protection que le législateur veut garantir aux plus faibles. Elle reste, en revanche, valable, s'il s'agit de régler des droits actuels, dont chacun à la libre disposition (Cour d'appel, 18 février 1999, Pas.31, p.75).

De même, si le salarié peut transiger avant d'avoir eu communication des motifs du licenciement, il faut cependant que le licenciement lui ait été

régulièrement notifié (voir en ce sens : Cour d'appel, 6 décembre 2007, n°30241 du rôle).

Tel a bien été le cas en l'espèce, le salarié n'ayant pas contesté que la transaction n'a été signée qu'après notification en bonne et due forme de sa lettre de licenciement lui remise en mains propres et envoyée en recommandé.

PERSONNE1.) n'a par ailleurs ni prouvé, ni même allégué le recours par l'employeur à des actes de contrainte ayant vicié son consentement, la seule existence d'un rapport de subordination entre parties n'étant pas de nature à justifier dans le chef du salarié l'existence d'une crainte d'un mal considérable de nature à peser sur son consentement.

Afin de produire son effet extinctif, la transaction implique encore - outre l'adhésion consciente des parties - l'existence de concessions réciproques, quelle que soit leur importance relative. Néanmoins, il n'y a pas transaction lorsqu'une partie abandonne ses droits pour une contrepartie si faible qu'elle est pratiquement inexistante.

Est partant nulle, pour défaut de cause, la transaction où l'une des parties contractantes n'a fait aucune espèce de sacrifice (en ce sens : Cour d'appel, 28 novembre 1902, 4, 245). Il convient de préciser que la réciprocité des concessions représente un élément fondamental de la qualification de la transaction.

L'existence de concessions réciproques doit s'apprécier en fonction des prétentions des parties au moment de la signature de l'acte (Rép.civ. Dalloz, V° Transaction, n° 35 et jurisprudence y citée).

En l'espèce, il résulte du document signé entre parties que suite au licenciement notifiée en date du 25 février 2020, les parties ont souhaité éviter toutes contestations découlant de l'existence du contrat de travail et de sa résiliation en convenant notamment de ce qui suit :

- acceptation par le salarié de son licenciement ;
- renonciation de sa part à demander la communication écrite des motifs oralement exposés ;
- renonciation de sa part à toute revendication en rapport avec ses primes ou avec des dommages et intérêts ;
- engagement de sa part à solder ses congés avant la fin du préavis ;
- engagement de l'employeur à dispenser le salarié de la prestation de son travail après épuisement du congé légal et jusqu'à la fin de son préavis ;
- engagement de l'employeur à prendre en charge le financement intégral d'une formation suivie par le salarié auprès de l'organisme de formation SOCIETE2.).

Dans la mesure où les effets d'un licenciement s'apprécient au moment de sa notification, c'est la remise de la lettre de licenciement à

PERSONNE1.), respectivement son envoi par lettre recommandée qui a fixé les droits et obligations des parties dans le cadre dudit licenciement.

Ladite lettre de licenciement ne faisant pas état d'une dispense de travail, c'est à tort que le salarié fait valoir que la dispense de travail a été décidée à l'avance par l'employeur et ne constituerait pas une concession de sa part.

Cette dispense étant une faculté prévue par la loi, elle constitue une renonciation de sa part puisque, sans bénéficier des services du salarié, donc sans obtenir une quelconque contrepartie, il règle sa rémunération.

C'est encore à tort que PERSONNE1.) fait valoir que la prise en charge de sa formation ne constituerait pas non plus une concession alors qu'elle aurait été négociée dès avant le début de ladite formation et donc avant son licenciement, la société défenderesse ayant à bon droit fait valoir que la prise en charge - non autrement contestée le par le salarié - de pareille formation au-delà du terme de la relation de travail constitue bien une concession de la part de l'employeur.

Cette dernière concession ne figurait d'ailleurs pas dans le projet de transaction soumis au salarié et n'a été rajoutée sur ledit document qu'à sa demande, cette circonstance prouvant par ailleurs que le salarié a bien eu le temps de lire et de comprendre la portée du document lui soumis.

Le tribunal considère par ailleurs que les concessions réciproques ci-avant énoncées sont équilibrées, l'employeur s'étant engagé à payer deux mois de rémunération sans contrepartie et à prendre en charge une formation même au-delà de la fin du contrat de travail et le salarié n'ayant renoncé qu'à son droit de réclamer un éventuel solde de prime et à remettre en cause la régularité de son licenciement. Or, la possibilité de voir déclarer abusif ce licenciement était au moment de la signature de la transaction, certes envisageable, mais non pas certaine. Les droits auxquels le salarié soutient avoir renoncé à cet égard n'étaient dès lors que hypothétiques de sorte que la transaction litigieuse ne présente pas une asymétrie financière certaine et anormale au profit de l'employeur.

Ladite transaction est dès lors parfaitement valable et la demande en nullité dudit document est à rejeter.

Aux termes de l'article 2052 du Code civil, la transaction doit être assimilée à un jugement, qui se voit reconnaître le caractère d'autorité de chose jugée en ce sens que le litige auquel la transaction met fin ne peut plus être tranché par le juge.

Une transaction légalement conclue entre parties constitue dès lors une fin de non-recevoir contre une demande ultérieure d'une des parties qui porterait sur le même objet que celui définitivement réglé par la transaction.

L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail ainsi que la demande en paiement d'un solde de primes sont dès lors à déclarer irrecevables.

Quant aux indemnités de procédure :

Eu égard à l'issue du litige, le salarié ne saurait prospérer dans sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile de sorte que la demande afférente est à rejeter.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire :

La société anonyme SOCIETE1.) réclame encore le paiement d'une indemnité de 5.000 € sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Il y a lieu de rappeler qu'il est de règle que le demandeur qui échoue dans son action n'est pas considéré ipso facto comme ayant commis un abus (Civ. 2E, 24.6.1987, Bull.Civ. II, no 137).

En effet, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute, pouvant donner lieu à des dommages et intérêts, que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi, ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Ne constitue pas un acharnement judiciaire, l'opiniâtreté à défendre sa thèse devant les différents degrés de juridiction et de montrer de l'obstination à vouloir que ses droits - ou du moins ce que l'on considère comme tels - soient reconnus légitimes (cf. Cour d'appel, 21 mars 2002, rôle no 25297).

N'ayant pas justifié que l'action introduite par PERSONNE1.) était guidée par une intention malveillante ou soit constitutif d'un comportement blâmable, la société anonyme SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en obtention de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

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 ;

vidant le jugement répertoire n°2130/20 du 7 décembre 2020 ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare valable la transaction signée entre parties en date du 25 février 2020 ;

dit fondée l'exception de transaction ;

partant,

déclare irrecevable l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail ainsi que celle tendant au paiement d'un solde de primes sur objectifs ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure ;

en **déboute** ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) de ses demandes reconventionnelles ;

dit non fondée celle formulée sur base de l'article 6-1 du Code civil ;

en **déboute** ;

dit fondée celle formulée sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile à concurrence de la somme de 500 € ;

partant,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € ;

condamne 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,
André GILBERTZ, 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.