

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 13  
JANVIER 2017**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le jugement qui suit

dans la cause

entre:

**A.),** ci-avant salariée au service de la **SOC1.) PLC (LUXEMBOURG BRANCH)**, succursale de la société de droit irlandais **SOC1.) PLC**, demeurant à B-(...), (...),

**DEMANDERESSE**, comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

et

**la SOC1.) PLC (LUXEMBOURG BRANCH)**, établie et ayant son siège social à L-(...), (...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de LUXEMBOURG sous le numéro B-(...), représentée par ses mandataires actuellement en fonctions, ladite succursale faisant partie de **SOC1.) PLC**, société de droit irlandais, établie et ayant son siège social en Irlande à (...), (...), (...), inscrite en Irlande au registre « *Companies Registration Office* » sous le numéro B(...),

**DEFENDERESSE**, comparant par Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

---

**P R E S E N T S :**

- **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Véronique WAGENER**, assesseur - employeur;

- **Fernand GALES**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**F A I T S :**

Suite à la requête déposée le 26 septembre 2016 au greffe de ce tribunal du travail par A.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 21 octobre 2016.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question ci-dessus, Me Pierre ELVINGER se présenta pour la société défenderesse et l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 16 décembre 2016 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 16 décembre 2016, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Me Brahim SAHKI se présenta en remplacement de Me Mathias PONCIN pour la requérante et Me Florence APOSTOLOU se présenta en remplacement de Me Pierre ELVINGER pour la société défenderesse. Les mandataires des parties requérante et défenderesse furent alors entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience publique à laquelle le prononcé avait été fixé,  
**le jugement qui suit:**

---

#### **Procédure :**

Par requête déposée le 26 septembre 2016, A.) a fait convoquer devant le tribunal du travail son ancien employeur, la **SOC1.) PLC (LUXEMBOURG BRANCH)**, ladite succursale faisant partie de **SOC1.) PLC**, société de droit irlandais, pour lui réclamer des arriérés d'indemnités d'un montant total de 24.031,71 €, cette somme augmentée des intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

#### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa requête introductive d'instance, la requérante expose qu'elle a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec la défenderesse avec prise d'effet au 17 juillet 2000 et que par courrier du 30 juin 2015, elle a reçu notification de son licenciement avec préavis de douze mois, le tout conformément à un « *Company Agreement* » conclu entre l'employeur et la représentation du personnel.

Elle fait valoir à l'appui de sa demande que son ancien employeur aurait fait une application incorrecte de l'article 7 du « *Company Agreement* ».

L'article précité stipulerait que chaque salarié visé par ledit « *Agreement* » aurait droit à une indemnité de départ volontaire et supplémentaire fixée en fonction de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié.

Elle explique que suivant l'article précité, les salariés ayant une ancienneté de service entre 15 et 20 ans accomplis auraient droit à une indemnité complémentaire de 10 mois de salaire. S'y ajouteraient 2 mois compte tenu de l'âge du salarié situé entre 35 et 40 ans.

Elle critique son ancien employeur de n'avoir tenu compte dans le calcul de l'indemnité précitée ni de son ancienneté de service de 15 ans accomplis à la fin de la relation de travail, ni de la proratisation prévue à l'article 123-7 § 3 du Code du travail.

Elle demande au tribunal du travail d'appliquer et d'interpréter le « *Company Agreement* » conformément aux dispositions d'ordre public du Code du travail relatives à l'indemnité de départ et de condamner l'employeur à lui payer à titre d'indemnité de départ complémentaire un solde de 24.031,71 €.

La défenderesse se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête introductive d'instance.

Quant au fond de l'affaire, elle conclut au débouté des prétentions de la partie requérante pour les raisons exhaustivement exposées dans sa note de plaidoiries à laquelle le tribunal du travail renvoie.

Elle est notamment d'avis que les dispositions des articles L.124-7 et 123-7§3 du Code du travail applicables dans le calcul de l'indemnité de départ légale ne seraient pas applicables à l'indemnité volontaire additionnelle de l'article 7 du « *Company Agreement* ».

Cette indemnité de nature transactionnelle, librement négociée par les parties au « *Company Agreement* », serait soumise à l'article 1134 du Code civil.

Par sa signature du « *Settlement Agreement* » du 8 juillet 2015, renvoyant expressément au « *Company Agreement* », la requérante aurait accepté la définition et le mode de calcul de l'indemnité volontaire additionnelle stipulé à l'article 7 de l'accord collectif et ce, tant par rapport à la détermination de l'ancienneté de service que par rapport l'exclusion d'une proratisation de la rémunération à prendre en considération pour les salariés ayant précédemment exercé à temps plein.

Elle demande enfin une indemnité de procédure d'un montant de 500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

**Motifs de la décision :****La demande en paiement des indemnités prévues au « Company Agreement » :**

Il est constant en cause qu'un arrangement (ci-après le « *Company Agreement* ») a été conclu le 1<sup>er</sup> avril 2015 entre d'une part la défenderesse et d'autre part la délégation du personnel et son comité mixte. Cet arrangement a été décidé dans le cadre d'une réorganisation de la défenderesse avec suppression de postes.

Cet accord collectif prévoit sous son article 6 intitulé « *Severance Payment* » le paiement de l'indemnité de départ légale correspondant à trois mois de salaire pour les salariés ayant une ancienneté de service de 13 ans. Il y est stipulé que: « *The date for the calculation of the length of service under Article 6 is the last day of the Notice Period, excluding any potential extension under article 8.* ».

Il n'est pas contesté par la requérante qu'elle a eu paiement de l'indemnité de départ légale calculée en conformité des dispositions des articles L.123-7§3 et L.124-7 du Code du travail.

La requérante demande actuellement de faire appliquer au calcul de l'indemnité additionnelle volontaire convenu par les parties à l'accord collectif sous l'article 7 intitulé « *Additional Voluntary Indemnity* » le calcul découlant des articles précités du Code du travail en insistant sur le caractère d'ordre public desdites dispositions.

Or, c'est à juste titre que la partie défenderesse soutient que les parties à ce « *Company Agreement* » - convention qui tient lieu de loi entre eux, tel un contrat conformément à l'article 1134 du Code civil – étaient libres de négocier les modalités de fixation et d'évaluation de l'indemnité volontaire additionnelle.

En effet, l'attribution d'une indemnité complémentaire additionnelle à l'indemnité de départ légale constitue un avantage offert aux salariés que les parties sont libres de négocier.

L'article 7 de l'accord collectif prévoit que: « *The Voluntary Indemnity is based on the Employee's length of service and age, whereby the day on which the Notice Period begins is taken as reference date for the calculation of the age et length of the service of the Voluntary Indemnity.* », de même que: « *For the purpose of the calculation of the Voluntary Indemnity, a « month » or « Monthly Salary » is defined under Article 18.5. (...).* ».

L'article 18.5 stipule que: « *For the purpose of the Voluntary Indemnity (...), a « month » or « Monthly Salary » corresponds to the annual gross base*

*compensation including: seniority CLA allowance, if eligible and 13<sup>th</sup> month payment divided by 13.*

*For the Employees, who do not commence a new employment prior to the end of their Notice Period, the annual gross base compensation is calculated on the basis of the gross base salary of the last month of the applicable Notice Period (possible “tranches indiciaires” and/or any mandatory CLA salary increase during the Notice Period are taken into account). ».*

Il en résulte que pour la détermination de l'ancienneté de service de la salariée, la date du début du préavis est à prendre en considération.

Force est encore de constater que les parties à l'accord collectif n'ont pas prévu de proratisation dans le calcul de l'indemnité volontaire pour les salariés ayant précédemment travaillé à temps plein.

Il résulte des pièces versées en cause qu'une copie du « *Company Agreement* » avait été remise à A.) en date du 29 juin 2015.

En signant en date du 8 juillet 2015 le « *Settlement Agreement* » stipulant sous son article 1 que : « (...) *Considering that the dismissal occurred in the framework of the Company Agreement, the Employee hereby acknowledges receipt of a copy of the Company Agreement and expressly approves and accepts its provisions. (...).* », la requérante a accepté l'accord collectif et en conséquence, le mode d'évaluation de son ancienneté de service et le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité volontaire additionnelle de l'article 7 dudit accord.

Pour être complet, le tribunal du travail donne à considérer que la mention manuscrite de la requérante sur le « *Settlement Agreement* » faisant référence à l'article L.123-7°3 du Code du travail et à son ancienneté de service à la fin de la relation de travail est trop imprécise pour considérer que les parties au litige entendaient soumettre le calcul de l'indemnité additionnelle, par exception au « *Company Agreement* », aux dispositions du Code du travail.

A.) ne conteste pas que l'employeur a fait le calcul de l'indemnité complémentaire en conformité avec les principes d'évaluation retenus dans le « *Company Agreement* ».

Au vu de ce qui précède, la demande de A.) en paiement d'un montant de 24.031,71 € à titre d'indemnité de départ complémentaire volontaire doit être déclarée non fondée.

**L'indemnité de procédure :**

La **SOC1.) PLC (LUXEMBOURG BRANCH)**, succursale de **SOC1.) PLC**, ne justifiant pas l'iniquité requise aux termes de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, elle est également à débouter de sa demande y afférente.

**PAR CES MOTIFS :**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**Déboutant** de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

**Reçoit** la demande en la forme ;

**Se déclare** compétent pour en connaître;

La **déclare** recevable ;

**Déboute A.)** de sa demande en paiement d'un montant de 24.031,71€ à titre d'indemnité de départ complémentaire volontaire ;

**Déboute** la **SOC1.) PLC (LUXEMBOURG BRANCH)**, succursale de **SOC1.) PLC**, de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure ;

**Condamne A.)** à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI.**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.