

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3149 / 2024
L-TRAV-591/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 OCTOBRE 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Deborah SOARES SACRAS, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., (anciennement SOCIETE1.) S.A.) établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Kyllian TALBOURDET, avocat, en remplacement de Maître Annie ELFASSI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 5 octobre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 octobre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 30 septembre 2024. Lors de cette audience Maître Deborah SOARES SACRAS exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Kyllian TALBOURDET répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 5 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A., dénommée entretemps société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de la voir condamner à lui payer le montant de 40.938,14.- euros se décomposant comme suit :

- 5.000.- euros brut à titre de *Abgangssonderprämie*
- 5.989,69.- euros brut à titre de *Übergangshilfe 1 Monat*
- 29.948,45.- euros brut à titre de *Freiwillige Abfindung 5 Monate*

avec les intérêts légaux à partir d'une mise en demeure du 19 juillet 2023, sinon du dépôt de la requête introductive d'instance.

Ces indemnités seraient rédues en vertu d'un Plan de maintien dans l'emploi (ci-après : le « PME ») conclu avec la société défenderesse.

Le requérant sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Faits constants en cause

Suivant contrat de travail du 13 juin 2018, avec effet au 1^{er} août 2018, PERSONNE1.) a été engagé auprès de la société SOCIETE1.) S.A. en qualité de « Angestellter in der Funktion JMT Control Maintenance ».

PERSONNE1.) a démissionné de son poste de travail par lettre du 15 juin 2023 en les termes suivants :

« *Sehr geehrte Frau PERSONNE2.),*

hiermit kündige ich mein Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 31.07.2023.

Ich bitte um eine schriftliche Bestätigung über den Erhalt dieser Kündigung sowie des Beendigungsdatum und die Anfertigung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses.

Für die gute Zusammenarbeit bedanke ich mich recht herzlich.(...) ».

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) fait valoir qu'il aurait été informé par son employeur, la société SOCIETE1.), en date du 27 avril 2023 qu'un Plan de maintien dans l'emploi aurait été élaboré, motif pris que les effectifs de personnel devaient être réduits.

En date du 9 mai 2023, le requérant aurait été informé qu'il serait sur la liste des salariés allant être licenciés; conformément au PME, le requérant aurait démissionné en date du 15 juin 2023. Il prétend à ce titre que bien que son employeur se serait engagé à lui verser les indemnités stipulées au PME, la société défenderesse refuserait de ce faire.

La société SOCIETE1.) demande à voir dire non fondées les prétentions de PERSONNE1.).

Elle explique que le PME aurait été présenté au personnel en date du 27 avril 2023.

Le 9 mai 2023, le requérant aurait été informé par téléphone par Madame PERSONNE3.) qu'il se trouverait sur la liste des salariés impactés par le PME.

Cependant, suite au départ suffisant d'autres employés, le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.) aurait informé ce dernier entre le 9 et le 15 mai 2023 qu'il ne se trouverait plus sur la liste des salariés impactés, information qui aurait été confirmée au requérant par un courriel de Madame PERSONNE2.) (manager des ressources humaines).

La société défenderesse soutient encore que deux réunions auraient été organisées au début du mois de juin 2023 pendant lesquelles le requérant aurait été informé encore une fois de plus qu'un départ volontaire de sa part ne serait plus utile.

Bien que PERSONNE1.) avait connaissance du fait qu'il n'était plus affecté par le PME depuis le 15 mai 2023, il aurait quand même souhaité démissionner pour des raisons personnelles, ce qu'il aurait fait en date du 15 juin 2023. La société défenderesse précise à ce titre que le départ de PERSONNE1.) aurait conduit à des complications alors qu'elle aurait dû trouver un remplaçant ayant les mêmes compétences, ce qui aurait mis une année.

En tout état de cause, PERSONNE1.) ne serait pas en droit de réclamer des indemnités sur base du PME alors qu'il n'aurait jamais rempli les conditions pour ce faire et en ce qu'il n'aurait de toute façon pas respecté la procédure afférente.

La société défenderesse réclame pour sa part la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de ses frais d'avocat d'un montant de 10.000.- euros et à une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance, demandes contestées par PERSONNE1.).

Motifs de la décision

La demande, régulière en la forme, est recevable.

La demande principale

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, il revient à PERSONNE1.) de prouver qu'elle est éligible à réclamer les indemnités prévues au PME.

PERSONNE1.) a reconnu à l'audience des plaidoiries avoir pris connaissance en date du 27 avril 2023 de la teneur du PME souscrit entre la société SOCIETE1.) S.A. et les partenaires sociaux.

Si les parties reconnaissent que PERSONNE1.) se trouvait initialement sur la liste des salariés impactés par le PME, toujours est-il que les parties divergent quant à savoir si PERSONNE1.) aurait eu par la suite connaissance du fait qu'il ne se trouvait plus impacté.

La société défenderesse verse en cause trois attestations testimoniales en vue de prouver sa version des faits :

Il résulte ainsi de l'attestation testimoniale de Madame PERSONNE3.), travaillant dans le service des ressources humaines de la défenderesse, qu'elle a contacté PERSONNE1.) par téléphone le 9 mai 2023 pour l'informer que son poste était concerné par le PME. PERSONNE1.) aurait alors informé la dame PERSONNE3.) du fait qu'il aurait prévu un rendez-vous avec la société SOCIETE2.) et qu'il aurait envoyé d'autres candidatures à des employeurs potentiels.

Quelques jours plus tard, le requérant aurait toutefois été informé que suite au départ de plusieurs autres salariés, son poste ne serait plus impacté par le PME, ce qui lui aurait été confirmé par un courriel du 15 mai 2023. PERSONNE1.) n'aurait pas été satisfait et il aurait demandé plusieurs fois à la dame PERSONNE3.) de confirmer que son poste serait affecté par le PME, ce qu'elle aurait refusé de faire.

Lors d'une autre entrevue (le témoin ne fournissant pas date à laquelle celle-ci se serait déroulée) lors de laquelle auraient été présents le requérant, le témoin, Monsieur PERSONNE4.) et Monsieur PERSONNE5.) (Président de la délégation du personnel), il aurait encore une fois été expliqué à PERSONNE1.) qu'il ne serait pas éligible aux avantages financiers du PME alors que son poste n'était plus en péril mais

PERSONNE1.) n'aurait rien voulu entendre et déclaré qu'il transmettrait le dossier à son avocat.

Madame PERSONNE2.), manager des ressources humaines, déclare dans son attestation testimoniale que les notifications individuelles des employés impactés auraient eu lieu début mai, PERSONNE1.) ayant été informé le 9 mai 2023 par téléphone qu'il en faisait partie.

Peu de temps après, il aurait été clair que suite au départ volontaires d'autres employés, PERSONNE1.) n'aurait plus eu besoin de partir, ce que son supérieur lui aurait confirmé et ce que PERSONNE2.) lui aurait confirmé suivant courriel du 15 mai 2023.

Le 13 juin 2023, une réunion se serait tenue entre le témoin et PERSONNE1.) - accompagné de Monsieur PERSONNE5.), Président de la délégation du personnel - et d'un collègue de PERSONNE1.), réunion pendant laquelle il leur aurait été expliqué qu'ils n'étaient plus concernés par le PME et que leur départ ne permettait pas d'éviter le licenciement d'un autre employé impacté par le PME.

Il résulte encore de l'attestation testimoniale de Monsieur PERSONNE4.), travaillant dans le service des ressources humaines, qu'il aurait été présent lors de l'entrevue sollicitée par PERSONNE1.) au cours de laquelle celui-ci aurait demandé pour quelle raison il ne pourrait pas bénéficier des indemnités offertes par le PME. PERSONNE1.) aurait encore demandé à ce qu'on prenne un autre employé de la liste pour qu'il puisse bénéficier des avantages du PME. Le témoin PERSONNE4.) et la dame PERSONNE3.) lui auraient expliqué qu'il ne serait plus impacté par le PME depuis le 15 mai 2023 et qu'il serait le seul à avoir les qualifications d'électricien nécessaires à la société.

Est encore versé aux débats le courriel du 15 mai 2023 adressé par Madame PERSONNE3.) à PERSONNE1.) en les termes suivants :

« PERSONNE1.),

Ich freue mich dich mitzuteilen, dass dein Arbeitsverhältnis mit SOCIETE1.) bestätigt ist und dass du nicht mehr von den PME betroffen bist. Das dazu geführte Gespräch ist damit null und nichtig. (...) ».

PERSONNE1.) prétend qu'il aurait été informé avant le 9 mai 2023 qu'il se trouvait sur la liste des salariés impactés, ce qui serait démontré par le fait qu'il aurait effectué diverses recherches d'emploi dès cette date.

PERSONNE1.) verse pour sa part encore une attestation testimoniale de Monsieur Jean-Claude WIRTZ sans cependant expliquer pour quelle raison cette attestation serait pertinente pour la solution du litige.

Le témoin y prend position sur la réunion qui s'est tenue entre PERSONNE1.) et le service des relations humaines de la société défenderesse, réunion à laquelle il a également assisté et qu'il estime avoir eu lieu à la date du 15 juin 2023.

Le témoin précise à ce titre que PERSONNE1.) aurait été informé lors de cette réunion qu'il ne se trouvait plus depuis un bout de temps sur la liste des salariés impactés et

qu'il n'aurait pas droit aux éventuelles indemnités prévues au PME. Si le témoin indique qu'une offre aurait quand même été faite à PERSONNE1.) lors de cette réunion, cette offre ne se serait jamais concrétisée ; PERSONNE5.) relate d'ailleurs avoir indiqué au service du personnel d'éviter de faire de fausses promesses.

Il résulte des attestations des témoins PERSONNE3.), PERSONNE2.) et PERSONNE4.), ensemble avec le courriel du 15 mai 2023 produit en cause, que PERSONNE1.) avait nécessairement connaissance à partir du 15 mai 2023 qu'il ne se trouvait plus sur la liste des employés impactés par le PME. Ceci lui a été confirmé dans une réunion ultérieure au mois de juin 2023.

Le fait pour PERSONNE1.) de verser des demandes d'embauche - datées du 14 mai 2023 – n'est dès lors pas relevant au regard du courriel du 15 mai 2023.

A noter que le témoin PERSONNE5.) confirme que PERSONNE1.) a été informé lors de la réunion s'étant tenue en juin. Si le témoin PERSONNE5.) évoque une offre faite à PERSONNE1.) par la société défenderesse, le Tribunal ignore tout de la teneur de celle -ci, le témoin PERSONNE5.) estimant d'ailleurs qu'il s'agissait d'une fausse promesse ; il n'y a dès lors pas lieu d'en tenir compte, étant précisé que le mandataire de PERSONNE1.) n'a pas développé cet élément.

Le PME prévoit dans sa fiche de présentation aux salariés ce qui suit :

« *Le salarié qui choisit un départ volontaire plutôt qu'une mesure de reclassement*
° *Ouvert aux salariés impactés et sous réserve d'accord de la direction de SOCIETE1.), tout autre salarié*
° *Mesure ouverte jusqu'au 30 juin 2023*
° *Requiert une résiliation d'un commun accord du contrat de travail*
° *Implique la déchéance du droit aux allocations de chômage (sauf exception) »*

Le PME, dans sa version signée avec les partenaires sociaux dispose en son article 6.9 ce qui suit :

« *6.9 Séparation volontaire*
a) *Définition*

La séparation volontaire couvre le cas où un salarié accepte spontanément de mettre fin à la relation de travail par consentement mutuel et, dans le cas d'un Salarié Impacté, sans passer par une (tentative de) reclassement du salarié en application de la clause 6.5 (c).

b) *Population cible*

(i) *Les salariés dont la position est éliminée dans le cadre de la Réduction des Postes, i.e. les Salariés Impactés ;*

(ii) *Tout salarié de SOCIETE1.) qui accepte volontairement de mettre fin à son contrat de travail et qui, tel qu'évalué par la direction de la Société, peut ainsi empêcher le licenciement d'un autre salarié, c'est-à-dire les Salariés en Départ Volontaire ».*

Force est de constater, au regard des développements ci-avant, que PERSONNE1.) ne prouve ni qu'il aurait, au moment de son départ, été un salarié impacté par le PME

ni qu'il aurait, de par un départ volontaire, empêcher le départ d'un autre salarié concerné, de sorte à remplir les conditions prévues à l'article 6.9 (b) précité.

Force est en outre de constater que PERSONNE1.) n'a ni établi ni même allégué avoir respecté la procédure contractuellement prévue à l'article 6.9 (c) du PME qui se lit comme suit :

« c) *Processus*

Le processus comprend 3 étapes :

- (i) Le salarié notifie par écrit au département des ressources humaines, au plus tard 2 mois après la Date d'Entrée en Vigueur du PME, c'est-à-dire le 30 juin 2023, son souhait de convenir d'un départ volontaire et de bénéficier d'une indemnité dans le cadre d'une résiliation du contrat de travail d'un commun accord.*
- (ii) En ce qui concerne le scénario (b) (ii), la direction de SOCIETE1.) examine chaque demande individuellement et décide, dans un délai de 10 jours ouvrables, si la demande du salarié permettra d'éviter un licenciement. La direction traitera la demande du salarié de manière confidentielle et ne contactera le supérieur hiérarchique du salarié qu'avec l'accord de ce dernier. Dès que la direction a pris une décision sur la demande du salarié, le département des ressources humaines en informe le salarié. Si la direction approuve la demande du salarié, le département des ressources humaines le contactera. La date de fin effective devra faire l'objet d'un accord entre la Société et le salarié en Départ Volontaire.*
- (iii) Un accord de résiliation par consentement mutuel, dont le contenu est défini à l'annexe 3, sera conclu entre la Société et le salarié au plus tard cinq jours ouvrables avant la date convenue de fin de contrat de travail. »*

Il résulte de l'ensemble des considérations reprises ci-avant que PERSONNE1.) n'était/n'est pas éligible à bénéficier de l'indemnisation prévue au PME.

La demande en paiement de PERSONNE1.) est partant à déclarer non fondée.

Les demandes accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

Chaque partie réclame l'allocation d'une indemnité de procédure.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

Les parties n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, leurs demandes respectives sont à dire non fondées.

- *Demande en paiement des frais d'avocat*

La société défenderesse réclame le montant de 10.000.- euros au titre des frais d'avocat qu'elle aurait dû déboursier.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9ème chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser ses frais d'avocat, il appartient à la société défenderesse de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de ce dernier, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

En l'espèce et indépendamment de l'existence d'une faute dans le chef de la partie requérante, il convient de constater que la société défenderesse reste en défaut de verser une note d'honoraires établissant tant le principe que le quantum des honoraires réclamés.

Cette demande est partant à dire non fondée.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

la dit non fondée et en déboute,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L, anciennement société anonyme SOCIETE1.) S.A., en paiement des frais d'avocat,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière