

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 588/ 2025
L-TRAV-221/20
L-TRAV-845/21

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 FEVRIER 2025

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 |
| Rosa DE TOMMASO | assesseur-employeur |
| Monia HALLER | assesseur-salarié |
| Michèle GIULIANI | greffière |

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse principale
partie défenderesse sur reconvention

comparant en personne,

et

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

partie défenderesse principale
parte demanderesse par reconvention

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux

fins de la présente procédure par Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

| |
|------------------|
| Procédure |
|------------------|

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 21 novembre 2024, inscrit au répertoire sous le numéro 3637/2024 ayant ordonné la continuation des débats.

En date du 9 janvier 2025, le tribunal procéda à une première continuation de débats qui fut prorogée l'audience du 23 janvier 2025.

A ces audiences, le requérant se présenta en personne tandis que Maître Olivier GOERES comparut pour la partie défenderesse.

Les parties furent alors entendues en leurs moyens et conclusions respectifs.

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

| |
|----------------------------|
| Jugement qui suit : |
|----------------------------|

Procédure

Revu le jugement du Tribunal de céans, autrement composé, du 27 février 2023, inscrit sous le numéro 668/23, dont le dispositif est conçu comme suit :

**« le tribunal du travail de et à Luxembourg
statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

***limite** la question de savoir si le tribunal du travail doit surseoir à statuer sur la demande de PERSONNE1.) au motif qu'une instruction pénale est pendante;*

***écarte** des débats les pièces 69 à 72 versées par PERSONNE1.), non communiquées à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);*

***dit** qu'il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, d'attendre l'issue de la procédure pendante devant la Cour de cassation;*

***fixe** l'affaire au Rôle Général ;*

***réserve** les frais et dépens de l'instance. ».*

Revu le jugement du Tribunal de céans, autrement composé, du 23 mai 2024, inscrit sous le numéro 1737/24, dont le dispositif est conçu comme suit :

**« le tribunal du travail de et à Luxembourg
statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

revu le jugement du 27 juin 2013 (numéro 2656/13 du rôle) ;

limite les débats à la question de savoir si le tribunal du travail doit surseoir à statuer sur la demande de PERSONNE1.) au motif qu'une instruction pénale est pendante;

écarte des débats la note de plaidoiries versée par PERSONNE1.), non communiquée à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

dit qu'il n'y a pas lieu de surseoir à statuer en attendant la décision à intervenir au pénal ;

fixe l'affaire aux audiences du **9 janvier 2015 et du 23 janvier 2025, 9.00 heures, salle JP 0.02**, pour continuation des débats ;

réserve toutes les demandes, y compris les frais et dépens de l'instance. ».

Revu le jugement rectificatif du Tribunal de céans, autrement composé, du 21 novembre 2024, inscrit sous le numéro 3637/24, dont le dispositif est conçu comme suit :

**« le tribunal du travail de et à Luxembourg
statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

déclare la demande en rectification recevable ;

la **déclare** partiellement fondée ;

dit qu'il y a lieu à rectification du jugement rendu par le tribunal du travail en date du 23 mai 2024 et inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 1737/24;

dit que dans le dispositif du jugement, il y a lieu de lire « **fixe** l'affaire aux audiences du **9 janvier 2025 et du 23 janvier 2025, 9.00 heures, salle JP 0.02**, pour continuation des débats » ;

dit que dans le dispositif du jugement, il y a lieu de lire « **revu** le jugement du 27 février 2023 (numéro 668/23) » ;

dit qu'à la page 7 du jugement, il y a lieu de lire « En ce qui concerne la rédaction d'une note de plaidoiries, PERSONNE1.) a, dans un courrier électronique du 28 février 2024, pris position comme suit » ;

dit qu'à la page 3 du jugement du 23 mai 2024, il y a lieu de lire : « PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.) a encore déposé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg des demandes additionnelles en date du 30 décembre 2021 ainsi que des demandes incidentes en date du 17 février 2022 et en date du 5 avril 2022. »

rejette la demande en rectification pour le surplus ;

ordonne que mention de la présente décision de rectification soit faite en marge de la minute de la décision rectifiée, à la diligence de Monsieur le greffier en chef

et qu'il ne sera plus délivrée d'expédition ni d'extrait, ni de copie de cette ordonnance sans la rectification ordonnée ;

réserve laisse les frais. ».

Il convient de rappeler que par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 19 mars 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour y voir déclarer régulière sa démission avec effet immédiat en date du 17 mai 2019 et pour voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| • indemnité compensatoire de préavis | 26.586,76.- euros |
| • indemnité de départ | 8.871,75.- euros |
| • dommage matériel | 300.000.- euros |
| • dommage moral | 100.000.- euros |

PERSONNE1.) a en outre demandé à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au paiement du montant de 50.000.- euros du chef de harcèlement moral.

PERSONNE1.) a encore sollicité la condamnation de la société défenderesse à lui payer la somme de 4.561.- euros au titre de l'impact fiscal du débouclage anticipé du plan de retraite SOCIETE2.).

Finalement, PERSONNE1.) a requis dans sa requête l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 5.000.- euros.

Aux audiences des 9 janvier et 23 janvier 2025, la partie requérante a réactualisé sa demande sur les points suivants :

PERSONNE1.) réclame ainsi désormais une indemnité de départ d'un montant de 8.386,75.- euros et une indemnité de préavis d'un montant de 25.294,76.- euros.

Il chiffre encore le prétendu préjudice matériel subi au montant de 20.000.- euros du chef du bonus annuel payable au mois de juin 2019.

PERSONNE1.) a également demandé acte qu'il renonçait au montant de 4.561.- euros au titre de l'impact fiscal du débouclage anticipé du plan de retraite SOCIETE2.), de même qu'il a renoncé à ce stade à sa demande relativement au régime complémentaire de pension.

Il y a lieu de lui donner acte de ses renonciations.

Aux audiences des 9 janvier et 23 janvier 2025, PERSONNE1.) a encore réclamé à son ancien employeur le remboursement de la somme de 1.750.- euros du chef de frais pour l'utilisation du parking O pour la période d'avril 2015 à mai 2019, motif pris qu'il s'agirait de retenues sur salaires illégales. Il a également réclamé des dommages et intérêts d'un montant de 500.- euros pour le préjudice moral subi par ces retenues.

FAITS

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} avril 2014, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de consultant dans le département « *ERS-Forensic Services* ».

Après avoir occupé les fonctions de senior consultant, de manager, il a, en dernier lieu, occupé les fonctions de senior manager.

En date du 19 avril 2019, PERSONNE1.) a subi un accident de travail (perte soudaine de l'audition gauche).

Par une lettre datée du 17 mai 2019, PERSONNE1.) a démissionné de son poste de travail avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur.

Ce courrier se lit comme suit :

Cf image

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) expose aux termes de sa requête qu'il se serait vu reconnaître le statut de salarié handicapé suivant une décision du 28 novembre 2014 et que le risque de gêne par le bruit aurait été connu par l'employeur et aurait fait l'objet d'un aménagement au moment de l'embauche.

Durant la relation de travail, l'employeur aurait mis à sa disposition une place de stationnement sur le parking « O », situé en proximité immédiate de l'aéroport de Luxembourg, longeant les pistes sur lesquelles les avions gros porteur s'apprêtent à décoller.

Il aurait ainsi été exposé de façon chronique au bruit de l'aéroport.

Le 19 avril 2019, vers 19.40 heures, il aurait rejoint son véhicule stationné sur le parking « O » et il aurait été victime à ce moment d'un accident de travail causé par le bruit occasionné par un avion gros porteur BOEING 747 stationné sur la piste avec le moteur allumé, se trouvant à une faible distance de la place de stationnement où il avait garé sa voiture. L'avion aurait décollé vers 19.48 heures. Vers 19.50 heures, il aurait quitté les lieux après avoir ressenti une douleur auditive et une petite crise d'asthme.

Dans les jours suivants, son état de santé se serait progressivement dégradé avec une perte des tonalités aiguës, une sensation d'oreille bouchée, des douleurs dorsales puis un vertige fugace le 3 mai 2019 au retour au travail.

Le 7 mai 2019, il aurait subi une perte soudaine de l'audition gauche. Le 8 mai 2019, il se serait rendu aux urgences au HÔPITAL1.) à ADRESSE3.). Il aurait été placé en incapacité de travail.

L'accident de travail du 19 avril 2019 aurait provoqué les dommages corporels suivants: une surdité soudaine résultant d'un traumatisme sonore aigu, une lombosciatique invalidante, une anxiété importante du fait de la perte d'audition de l'oreille gauche, des risques liés aux effets secondaires d'un traitement par corticothérapie ainsi que de la recherch e des faits et des responsabilités.

En date du 13 mai 2019, il aurait adressé un mail à plusieurs services auprès de la société SOCIETE1.), y compris PERSONNE2.), partner chargé du risque et de la réputation du groupe SOCIETE2.) Luxembourg, et notifié l'existence d'un possible accident acoustique. Il aurait invité l'employeur à prendre des mesures.

Le 14 mai 2019, le requérant aurait confirmé à différents services, y compris à PERSONNE2.), la possible origine traumatique des symptômes suite à une nouvelle visite médicale.

Le même jour, PERSONNE2.) lui aurait adressé un mail l'informant que « *si des responsabilités existent, elles sont, de notre point de vue, externes à notre firme* ».

Les 15 et 16 mai 2019, il aurait donné des informations supplémentaires à l'employeur au sujet de l'avion impliqué et, également le 16 mai 2019, il aurait fait parvenir à l'employeur un projet de déclaration d'accident.

L'employeur serait resté en défaut de répondre à son courriel, de sorte qu'il serait resté dans l'incertitude de savoir si la déclaration d'accident de travail allait être déposée par l'employeur et si l'AAA allait reconnaître l'accident de travail.

En l'absence d'une réaction de son employeur et étant dans l'incertitude que la déclaration d'accident de travail serait déposée par son employeur, PERSONNE1.) aurait, par une lettre dat e du 17 mai 2019, démissionné de son poste de travail avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur.

L'employeur aurait renvoyé ladite déclaration d'accident seulement en date du 22 mai 2019 à l'AAA.

PERSONNE1.) reproche à l'employeur, aux termes de sa requête, de ne pas s'être conformé aux articles L.312-2 paragraphe 1 du Code du travail notamment pour l'avoir, dès avant la survenance de l'accident de travail, exposé de façon chronique aux bruits de l'aéroport et aux gaz d'échappement des avions et de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour la protection de la santé et de la sécurité des salariés. L'employeur n'aurait pas non plus disposé d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé des salariés relativement à la mise à disposition du parking concerné conformément à l'article L.312-5 du Code du travail.

Il reproche également à l'employeur de ne pas avoir respecté l'article L.314-1 du Code du travail, notamment pour ne pas avoir pris des mesures pour le protéger d'un risque d'accident sonore d  à la proximité du parking avec l'aéroport, notamment au regard de son statut de salarié handicapé (PERSONNE1.) souffrant ainsi d'« hypoacousie »).

Son employeur aurait encore méconnu les prescriptions de l'article L. 351-3 (1) du Code du travail qui aurait fait obligation à l'employeur d'informer le requérant sur les risques potentiels liés au parking « O » et les prescriptions de différents réglementations grand-ducaux pris sur cette base légale.

Ces fautes pénales et civiles commises par l'employeur auraient été de nature à rendre impossible le maintien de la relation de travail et susceptibles de justifier sa démission avec effet immédiat.

Lors des audiences des 9 et 23 janvier 2025, le requérant a, outre l'accident de travail du 19 avril 2019, détaillé plus amplement les nuisances auxquelles il aurait dû faire face pendant sa période d'emploi, nuisances résultant du fait que le requérant aurait été exposé de manière chronique aux bruits et pollutions atmosphériques de l'aéroport du ADRESSE4.) en utilisant le parking « O » mais également à l'intérieur des locaux de l'employeur de par la pollution atmosphérique présent dans le bureau individuel fermé que lui avait accordé l'employeur suite à ses problèmes d'audition préexistants.

Le fait que le requérant aurait été exposé à la pollution atmosphérique résulterait des rapports médicaux versés en cause qui mentionneraient que ses poumons présenteraient des bulles d'emphysème centro-lobulaire. Il verse en cause de nombreuses études scientifiques traitant de la pollution sonore et respiratoire provenant de la présence d'un aéroport et la pollution dans les lieux de travail fermés.

PERSONNE1.) explique que le salarié doit avoir confiance dans le fait que l'employeur respecte ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail, ce qui impliquerait qu'il doit se fier au fait que l'employeur évaluera les risques, prendra les mesures appropriées, formera le salarié et lui donnera les instructions nécessaires lui permettant d'assurer sa sécurité et de protéger sa santé et celles des autres et que dans le cas contraire, le salarié doit pouvoir être en mesure de résilier le contrat de travail pour rupture de confiance.

PERSONNE1.) ajoute qu'au regard de l'existence de l'accident de travail et du fait que la société SOCIETE1.) reconnaît celui-ci, la société SOCIETE1.) ne saurait remettre en cause, sans se contredire, sa matérialité ou la causalité des blessures et séquelles ; la simple survenance d'un accident de travail justifierait déjà à elle seule que le contrat de travail puisse être rompu pour faute grave dans le chef de l'employeur.

Pour autant que le Tribunal devait se déclarer incompétent pour l'examen des fautes pénales invoquées, le requérant soutient qu'il y aurait lieu de communiquer le dossier au Ministère Public et de surseoir à statuer avant de trancher cette instance définitivement.

Lors des audiences des 9 et 23 janvier 2025, PERSONNE1.) a encore fait valoir que pour autant que le Tribunal ne devait pas retenir la justification d'une démission pour faute grave dans le chef de l'employeur, il faudrait considérer que l'employeur aurait résilié unilatéralement le contrat de travail en date du 17 mai 2019. PERSONNE1.) souligne ainsi qu'il aurait indiqué dans sa lettre de démission que celle-ci prendrait effet le soir de son dernier jour de maladie, soit le 24 mai 2019. Or, l'employeur n'aurait pas respecté ce préavis et aurait retenu unilatéralement une prise d'effet rétroactive à la date du 17 mai 2019.

Comme la lettre de résiliation du requérant n'aurait pas eu le temps de prendre effet au moment de la date choisie par l'employeur (le 17 mai 2019), la résiliation du contrat de travail aurait en définitive été une résiliation immédiate imputable à l'employeur à la date du 17 mai 2019 ; or, comme le requérant aurait bénéficié de la protection de la résiliation par l'employeur de son contrat de travail pour être en période d'incapacité de travail jusqu'au 24 mai 2019, il en découlerait un licenciement abusif dans le chef de l'employeur.

PERSONNE1.) indique que même à prendre en compte l'existence d'un licenciement abusif, ses demandes indemnitaires resteraient identiques.

PERSONNE1.) invoque encore qu'il aurait subi un harcèlement moral de la part de son employeur.

Ainsi, suivant courriel en date du 23 mai 2019, Madame PERSONNE3.), directrice auprès de la société défenderesse, aurait interdit au requérant de communiquer avec les clients, fournisseurs ou employés du groupe, interdiction qui irait au-delà de la clause de non-concurrence contractuellement prévue entre parties, de tels agissements ayant eu pour effet de séparer le requérant de son réseau amical et professionnel et d'endommager sa dignité et sa crédibilité professionnelle.

Le 14 juin 2019, son employeur lui aurait encore refusé d'emporter ses effets personnels dans son sac ou d'effectuer un tri sur place, de sorte qu'il aurait dû sortir avec un carton au vu et su des autres salariés, ce qui aurait constitué un comportement dégradant et humiliant à son égard.

PERSONNE1.) a encore demandé lors des plaidoiries à voir dire que son employeur et les différentes sociétés du groupe SOCIETE2.) constituent une unité économique et sociale et seraient à considérer comme une seule entreprise en matière de droit du travail ; il demande ainsi à voir dire que les montants de condamnation à fixer par le Tribunal à l'encontre de l'employeur le seront *in solidum* avec les autres entités de SOCIETE2.).

PERSONNE1.) réclame encore le remboursement des frais de parking pour la période d'avril 2015 à mai 2019 d'un montant de 1.750.- euros qu'il qualifie de retenues illégales et fait encore état d'un préjudice moral subi par ces retenues d'un montant de 500- euros. Il fait valoir que s'il serait exact qu'il aurait bénéficié d'une place de parking, le titulaire du contrat de bail conclu avec SOCIETE3.) ne serait pas déterminé et l'on ignorerait si la société défenderesse aurait signé ledit contrat.

PERSONNE1.) soutient à ce titre que de nombreux indices indiqueraient que ce serait la société SOCIETE4.) qui aurait eu un rôle prépondérant dans la gestion des infrastructures immobilières de l'entreprise et, en particulier, du parking « O », le rôle opérationnel de son employeur s'étant limité à effectuer des retenues sur salaire prévues au titre des frais de parking. Il soutient ainsi avoir signé avec la société SOCIETE4.) un « contrat d'adhésion » le 26 mars 2015 pour l'utilisation du parking, contrat d'adhésion qui serait un contrat de stationnement assimilable à un contrat de location ; comme ce contrat d'adhésion aurait relevé d'une activité commerciale annexe de sous-location ne relevant pas directement du contrat de travail, il échapperait à la compétence *ratione materie* du Tribunal de céans. Il n'en demeurerait pas moins que le présent Tribunal serait compétent pour constater le caractère « illégal » du prélèvement des frais de parking sur le salaire du requérant et pour condamner l'employeur à la restitution des sommes en question.

A noter que si PERSONNE1.) avait, lors des audiences précédentes ayant conduit aux jugements précités des 27 février 2023 et 23 mai 2024, évoqué une éventuelle production forcée de pièces à l'encontre de la société défenderesse ainsi qu'une demande en audition de l'Association d'Assurance Accident, il a déclaré renoncer à ces demandes lors des audiences des 9 et 23 janvier 2025.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A noter encore que PERSONNE1.) avait encore demandé, lors des audiences précédentes, à voir constater relativement au certificat à destination de l'ADEM à fournir par l'employeur, que ledit certificat, daté du 22 mai 2018, et fourni par l'employeur au requérant le 24 mai 2019 ne comportait pas la motivation de la démission du requérant, à voir constater que l'employeur avait omis volontairement de la faire figurer, et partant, de dire que l'employeur aurait volontairement cherché à induire les services de l'emploi en erreur sur la nature de la démission du requérant, et à voir dire que tout montant qui serait réclamé ultérieurement par les services de l'emploi au requérant en raison du document émis sera à la charge de l'employeur. Lors des audiences des 9 et 23 janvier 2025, PERSONNE1.) a indiqué au Tribunal que cette demande n'avait entretemps plus d'objet et qu'il entendait y renoncer.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La société SOCIETE1.) soulève en premier lieu le rejet des notes de plaidoiries versées par PERSONNE1.) lors des audiences des 9 et 23 janvier 2025.

Elle soulève ensuite la forclusion à agir de PERSONNE1.), motif pris que la prétendue faute de l'employeur, qui aurait consisté d'après le requérant à méconnaître les règles de sécurité pour ses salariés aurait le cas échéant existé depuis 2014, année durant laquelle PERSONNE1.) a été embauché.

Concernant le bien-fondé de la demande, la société SOCIETE1.) conteste ensuite toute faute grave dans son chef, faute qui aurait pour le surplus autorisé PERSONNE1.) à mettre immédiatement fin au contrat de travail conclu entre parties.

Elle explique en premier lieu qu'elle n'aurait été informée de l'incapacité de travail du requérant qu'en date du 6 mai 2019 et sans avoir pris connaissance à ce moment de la cause de cette incapacité ; ce ne serait que par un courriel du 13 mai 2019 que le requérant aurait indiqué à son employeur un éventuel lien avec un accident de travail.

Le fait pour le requérant de démissionner par courrier du 17 mai 2019 n'aurait dès lors pas permis à la société SOCIETE1.) de réagir à l'accident subi par PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) explique ensuite que l'accident aurait eu lieu sur le parking loué par l'employeur à la société SOCIETE3.), la société SOCIETE2.) n'ayant aucune influence sur le trafic des avions et le niveau sonore en découlant.

Les éléments des débats démontreraient d'ailleurs que les mesures enregistrées pour la journée du 19 avril 2019 feraient état d'une moyenne de 76 décibels, ce qui correspondrait aux valeurs théoriques d'un aspirateur ou d'une tondeuse, de sorte que l'on ne saurait faire un reproche de ce chef à l'employeur.

La société SOCIETE1.) pointe encore une supposée mauvaise foi de PERSONNE1.), motif pris qu'il assisterait durant ses loisirs à des concerts de « heavy metal » ce qui donc ne poserait pas de problème pour son ouïe.

Concernant la prétendue méconnaissance de la société SOCIETE1.) aux articles L.312-2 paragraphe 1 et L.312-5 du Code du travail, la société défenderesse soulève en premier lieu l'incompétence du Tribunal pour connaître de ce chef de la demande qui se rapporterait à une infraction pénale.

La société SOCIETE1.) conteste encore avoir contrevenu aux dispositions de l'article L.314-1 du Code du travail et affirme au contraire avoir tout mis en œuvre pour protéger PERSONNE1.) en lui octroyant un bureau individuel (dit bureau « quiet ») et en lui donnant la possibilité de bénéficier d'un parking souterrain au sein de l'immeuble même ; concernant le parking, PERSONNE1.) aurait préféré pour des raisons personnelles se garer sur le parking « O » qui jouxte les pistes de l'aéroport.

Concernant la prétendue violation par la société SOCIETE1.) de l'article L.351-3 (1) du Code du travail et des règlements grand-ducaux invoqués, la société défenderesse fait plaider que ces règlements grand-ducaux ne s'appliqueraient pas en l'espèce alors que se rapportant à des branches d'activité distinctes.

La société SOCIETE1.) fait encore valoir qu'il incombait à PERSONNE1.), conformément à l'article L.313-1 (1) du Code du travail, de prendre soin de sa sécurité et de sa santé (par exemple en mettant des boules quies), ce qu'il n'aurait manifestement pas fait. Outre le fait que PERSONNE1.) n'aurait jamais eu l'obligation de louer une place sur le parking « O », il devait avoir nécessairement connaissances des éventuels risques de bruit voire d'odeurs nocives en découlant par la présence rapprochée des pistes de vol.

Si PERSONNE1.) ferait de longs développements sur les effets du bruit de l'aéroport et de la qualité de l'air, tant venant des vols d'avion que de prétendus polluants (relativement à son bureau fermé), il s'agirait de simples allégations non documentées par des éléments objectifs concrets et probants. PERSONNE1.) aurait d'ailleurs admis ne pas pouvoir établir le lien de causalité entre ces problèmes pulmonaires et une mauvaise qualité de l'air ambiant sur son lieu de travail.

Contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), la reconnaissance d'un accident de travail ne conduirait pas *ipso facto* à la reconnaissance d'une faute de l'employeur.

En conclusion, la démission avec effet immédiat du requérant ne serait pas justifiée.

Concernant la demande de PERSONNE1.) relativement à l'unicité du groupe SOCIETE2.), la société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de cette demande pour constituer une demande nouvelle ; cette demande serait encore à rejeter en ce que les autres sociétés du groupe ne seraient pas concrètement mises en cause dans le cadre du présent litige et ne seraient d'ailleurs pas représentées et les prétendues fautes des autres entités ne seraient ni expliquées ni rapportées en preuve.

Il s'y ajouterait que les conditions permettant de retenir l'existence d'une unité économique et sociale ne seraient pas établies et, de toute façon, la question d'une éventuelle unité économique et sociale n'aurait aucune incidence sur les demandes en cause.

Concernant les développements de PERSONNE1.) quant à voir admettre l'existence d'un licenciement abusif, ceux-ci devraient être déclarés irrecevables pour se rapporter à une demande nouvelle. Pour autant que le Tribunal devait faire droit à la recevabilité de cette demande, la société SOCIETE1.) sollicite son rejet pour ne pas être fondée ; en effet, PERSONNE1.) aurait clairement manifesté son intention de rompre les relations de travail et ce dès le 17 mai 2019, date de l'envoi de sa lettre de démission. L'on ne saurait ainsi revenir sur cette volonté initiale du requérant.

La société SOCIETE1.) conteste encore les demandes indemnitaires formulées par le requérant.

L'indemnité de préavis réclamée est contestée en son principe au motif que le requérant aurait perçu des indemnités pécuniaires de maladie jusqu'au 2 mars 2020 et en ce qu'il y aurait lieu de prendre en compte le salaire brut de base (d'un montant de 6.323,69.- euros).

En tout état de cause, les indemnités pécuniaires de maladie perçues devraient être déduites du montant de la condamnation.

L'indemnité de départ est contestée en son quantum, motif pris qu'il y aurait lieu de prendre en compte la moyenne des 12 derniers mois de salaire, soit un montant de 8.386,75.- euros.

La société SOCIETE1.) conteste également en leur principe et leur quanta les dommages et intérêts réclamés par PERSONNE1.) au titre du préjudice matériel, motif pris que PERSONNE1.) aurait perçu des indemnités pécuniaires de maladie et que pour le surplus, il n'aurait pas effectué des recherches d'emploi actives suite à sa démission ; il en serait de même du préjudice moral, alors que PERSONNE1.) ne saurait faire état d'une éventuelle crainte quant à son avenir.

La société SOCIETE1.) conteste encore en son principe et en son quantum la demande en indemnisation de PERSONNE1.) du chef d'un prétendu harcèlement moral. Les conditions applicables à un éventuel harcèlement moral, l'existence de faits répétés constituant une atteinte à sa dignité, et ce pendant la relation de travail de même qu'une dénonciation de ces faits à l'employeur, feraient défaut dans le cas d'espèce.

La demande de PERSONNE1.) relative au remboursement des frais de parking serait à déclarer irrecevable pour constituer une demande nouvelle.

Pour autant que la demande devait être déclarée recevable, la demande devrait être déclarée non fondée, alors que les retenues litigieuses auraient été opérées à bon droit.

Pour autant que le Tribunal devait admettre le bien-fondé de cette demande, la société SOCIETE1.) demande à titre reconventionnel, la condamnation du requérant au paiement du montant de 1.750.- euros du chef de l'utilisation d'une place de parking pendant la période en question.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) réclame la condamnation de PERSONNE1.) au montant de 12.647,38.- euros à titre d'indemnité de préavis redue à l'employeur sur base de l'article L.124-6 du Code du travail, en ce que la démission de PERSONNE1.) ne serait pas justifiée, et au montant de 5.000.- euros à titre de dommages et intérêts, suite au préjudice subi par le départ intempestif du requérant.

Appréciation des demandes

- quant à la demande à voir rejeter les notes de plaidoiries

Lors de l'audience du 23 janvier 2025, la société SOCIETE1.) a sollicité le rejet de la note de plaidoiries de PERSONNE1.) transmise par mail du 18 janvier 2025 ainsi que la note de plaidoiries versée à l'audience du 23 janvier 2025, motif pris que les débats devant le Tribunal de travail seraient oraux ; concernant plus spécifiquement la note de plaidoiries déposée à l'audience du 23 janvier 2025, le mandataire de la société SOCIETE1.) fait valoir qu'il n'aurait pas pu en prendre connaissance à l'avance.

La procédure par-devant le Tribunal du travail est une procédure orale ; le principe du contradictoire est en outre à respecter en toutes circonstances.

En l'espèce, les deux notes de plaidoiries – dont l'une a été communiquée 5 jours avant les plaidoiries - ont été intégralement lues lors de l'audience du 23 janvier 2025 permettant à la société SOCIETE1.) de prendre position et de faire valoir ses moyens de réplique.

Le principe du contradictoire ayant été respecté, il n'existe aucun argument justifiant d'écarter des débats les notes de plaidoiries litigieuses, de sorte qu'elles peuvent valablement être prises en compte.

La recevabilité

- *quant au moyen tiré de l'existence d'une demande nouvelle*

La société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) tendant à la condamnation des autres entités du groupe SOCIETE2.) LUXEMBOURG, de sa demande subsidiaire à voir déclarer qu'il aurait été victime d'un licenciement abusif et de sa demande en remboursement des frais de parking au motif qu'il s'agirait de demandes nouvelles non contenues dans la demande originaire.

PERSONNE1.) conteste le moyen et soutient qu'en tout état de cause, la société SOCIETE1.) aurait dû soulever ce moyen d'irrecevabilité *in limine litis*, ce qui ne serait pas le cas.

La demande nouvelle est celle qui se différencie de la demande originaire par un de ses éléments constitutifs, objet, cause ou partie, et donc saisit le juge d'une prétention autre que celle dont il était déjà saisi par l'effet de l'acte introductif initial. Il a généralement été admis qu'une telle demande est irrecevable si l'adversaire s'oppose à son admissibilité en soulevant son irrecevabilité. Sommairement expliqué, le fondement de cette règle est généralement donné par la notion de contrat judiciaire : le demandeur introduit une action en justice, le défendeur accepte le débat sur cette question et le demandeur ne peut plus de façon unilatérale changer les termes du débat. On parle aussi d'immutabilité du litige (T. HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, n° 1004 et 1005).

Le domaine de la demande nouvelle entraînant la sanction de l'irrecevabilité est réduit par deux techniques qui opèrent au regard de l'élément constitutif qu'est l'objet de la demande. Il s'agit, d'un côté, de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile qui

permet de modifier l'objet de la demande par des demandes incidentes, à condition que celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant et, de l'autre côté, par les demandes virtuellement comprises dans l'acte introductif d'instance (op. cit., n° 1007).

La fin de non-recevoir de la nouveauté d'une demande n'est pas d'ordre public et doit être soulevée *in limine litis* de sorte qu'est déchu du droit d'opposer une telle fin de non-recevoir la partie qui ne s'est pas opposée à pareille demande en première instance (en ce sens : CSJ, 22 mai 2019, numéro CAL-2019-00198 du rôle).

Le Tribunal relève que PERSONNE1.) a développé sa demande en condamnation *in solidum* des autres entités du groupe SOCIETE2.), sa demande à voir déclarer qu'il aurait été victime d'un licenciement abusif et sa demande en remboursement des frais de parking et de l'indemnisation du préjudice moral en découlant, pour la première fois à l'audience du 9 janvier 2025. Il est également constant en cause que la société SOCIETE1.) a soulevé le moyen tiré de la nouveauté desdites demandes avant toute défense au fond de chaque demande, de sorte que l'argument selon lequel le moyen n'aurait pas été soulevé *in limine litis* est à rejeter.

Pour le surplus, concernant la demande de PERSONNE1.) relativement à l'unicité du groupe SOCIETE2.) et à voir condamner *in solidum* les autres entités du groupe SOCIETE2.) LUXEMBOURG, elle tend à mettre en cause des entités juridiques distinctes de la partie défenderesse initiale et représente un changement des parties, de sorte à constituer une demande nouvelle ; elle est partant à déclarer irrecevable de ce chef. Il s'y ajoute que les autres entités du groupe SOCIETE2.) telles qu'évoquées n'ont pas été convoquées à l'audience et n'y sont pas représentées, de sorte qu'il y en outre irrecevabilité sur ce fondement.

Quant à la demande subsidiaire de PERSONNE1.) à voir déclarer qu'il aurait été victime d'un licenciement abusif, cette demande diffère également de par sa cause de la demande originaire tendant à voir constater que sa démission serait justifiée par une faute grave dans le chef de l'employeur et représente partant également une demande nouvelle.

Concernant la demande en remboursement des frais de parking, qualifiée par PERSONNE1.) de retenues illégales sur salaire, et de l'indemnisation du préjudice moral en découlant, le Tribunal retient que cette demande diffère de la demande originaire de par son objet et de par sa cause et saisit le présent Tribunal d'une prétention différente. Ladite demande devra dès lors également être déclarée irrecevable.

Pour le surplus, tant la demande principale que la demande reconventionnelle ont été introduites dans les forme et délai de la loi et sont à déclarer recevables.

- *quant à la forclusion à agir de PERSONNE1.)*

Selon l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

(...) ».

A l'instar du délai à respecter par l'employeur en matière de licenciement avec effet immédiat, le salarié ne peut invoquer à base de sa démission dans le mois. En d'autres termes, les faits ou fautes ne peuvent être invoqués au-delà du délai d'un mois à compter du jour où le salarié en a pris connaissance. (Jean-Luc PUTZ, comprendre et appliquer le droit du travail, 5^{ème} éd., n° 622).

En l'espèce, PERSONNE1.) reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté les obligations lui incombant en matière de santé et sécurité au travail et se base notamment sur l'incident – reconnu comme accident de travail - du 19 avril 2019 ; ce fait se situe dans le mois ayant précédé la démission de PERSONNE1.) en date du 17 mai 2019. S'il est vrai que PERSONNE1.) plaide également plus généralement que l'employeur ne se serait pas conformé à ses obligations en la matière bien avant l'incident du 19 avril 2019, au motif que l'employeur n'aurait pas remédié aux risques de la pollution sonore et respiratoire tant sur le parking « O » que dans son bureau individuel, il n'en demeure pas moins que cette prétendue faute de l'employeur existait le cas échéant également dans le mois précédant la démission de PERSONNE1.).

Le moyen tiré de la forclusion à agir dans le chef de PERSONNE1.) est partant à dire non fondé.

Le bien fondé

Les demandes de PERSONNE1.)

- *quant à la démission pour fautes graves dans le chef de l'employeur*

Pour être justifiée, la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail suppose que son auteur, qu'il s'agisse de l'employeur ou du salarié, puisse justifier d'un motif grave fondé sur un fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail conformément à l'article L. 124-10 (2) du Code du travail.

En cas de démission du salarié avec effet immédiat, aucune disposition légale ne requiert qu'elle indique dans la lettre de démission les motifs graves imputables à l'employeur qui ont motivé sa démission. Les motifs justifiant cette démission avec effet immédiat pour motifs graves peuvent être fournis par la salariée à tout moment postérieurement à l'envoi de la lettre de démission.

Ainsi, l'obligation d'énoncer avec précision les motifs de la résiliation du contrat de travail pour motif grave prescrite à l'article 124-10 (3) du Code du travail ne s'applique qu'au licenciement prononcé par l'employeur.

Cette obligation n'est pas imposée à la démission pour motif grave du salarié qui peut en fournir le ou les motifs seulement dans le cadre de son action en réparation.

Il suffit en effet qu'il énonce les motifs en cas d'action en justice intentée afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages-intérêts, respectivement si le salarié était autorisé à démissionner sans préavis.

Par ailleurs, les motifs invoqués pour justifier la démission sans préavis doivent avoir existé au moment de celle-ci et les faits ou fautes invoqués ou la date à laquelle le salarié en a eu connaissance ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture des relations de travail.

PERSONNE1.) reproche à l'employeur de ne pas s'être conformé aux articles L.312-2 paragraphe 1 du Code du travail, L.312-5 du Code du travail de même qu'aux articles L.314-1 du Code du travail et de l'article L. 351-3 (1) dudit code qui auraient fait obligation à l'employeur d'informer le requérant sur les risques potentiels liés au parking « O ».

Aux termes de l'article L.312-2 paragraphe 1 du Code du travail :

« (1) Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. ».

Aux termes de l'article L.314-1 du Code du travail :

« Les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement. ».

Aux termes de l'article L.312-5 (1) du Code du travail :

« L'employeur doit :

- 1. disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et santé au travail y compris ceux concernant les groupes des salariés à risques particuliers ;*
- 2. déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;*
- 3. tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le salarié une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail;*
- 4. établir, et communiquer dans les meilleurs délais à l'Inspection du travail et des mines, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses salariés. »*

Aux termes de l'article L.351-3 (1) du Code du travail :

« (1) Des règlements grand ducaux peuvent adopter des mesures pour la protection des salariés, concernant un agent qu'ils déterminent, afin que l'exposition des salariés à ces agents soit évitée ou maintenue à un niveau aussi bas que possible.

Ces mesures concernent : (...)

2. la limitation du nombre de salariés exposés ou susceptibles de l'être

(...)

9. une information des salariés sur les risques potentiels liés à leur exposition sur les mesures techniques de prévention, à respecter par les salariés et sur les précautions prises par l'employeur et à prendre par les salariés. ».

PERSONNE1.) indique ainsi n'avoir reçu aucune information de la part de son employeur sur les risques du parking « O » alors que

- l'article 8 du règlement grand-ducal 6 février 2007 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit) comporte un devoir d'information du salarié
- l'article 8 du règlement grand-ducal 6 février 2007 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations) comporte un devoir similaire
- l'article 11 du règlement grand-ducal 14 novembre 2016 concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail comporte un devoir similaire
- l'article 8 du règlement grand-ducal 14 novembre 2016 sur les risques chimiques vibrations comporte un devoir similaire

PERSONNE1.) énumère concrètement que l'employeur n'aurait pas été diligent quant à l'environnement auquel les salariés pouvaient être exposés et ce malgré les informations publiques disponibles indiquant un risque sonore et de pollution atmosphérique pouvant provenir de l'aéroport. En second lieu, l'employeur aurait dû attirer l'attention de ses salariés et, en particulier, les utilisateurs du parking « O » sur l'existence des risques encourus dans ses politiques internes dans le contrat d'adhésion du parking ou en mettant un panneau. En troisième lieu, l'employeur aurait pu mettre en place des mesures de prévention ou de protection tel qu'un système de feu en bas de l'escalier ou une obligation de porter des auditives individuelles sur ce lieu. L'employeur aurait pu tout simplement ne pas louer le parking.

Concernant le moyen de la société SOCIETE1.) selon lequel le présent Tribunal n'aurait pas compétence *rationae materiae* pour connaître de la demande sur base des articles L.312-2 et L.312-5 du Code du travail alors que se rapportant à des infractions pénales commises le cas échéant par l'employeur, ce moyen est à rejeter dans la mesure où l'article L.314-4 du Code du travail prévoit certes des peines d'emprisonnement et des peines d'amende pour toute infraction aux articles L-312-1 à L.312-5 et que le Tribunal de céans n'a, par définition, pas compétence en vue de se prononcer sur l'existence d'une infraction pénale, il n'en reste pas moins que les articles L.312-2 et L.312-5 du Code du travail traitent des obligations générales des employeurs en matière de sécurité et santé des salariés ; le présent Tribunal a partant compétence pour vérifier si ces obligations ont été respectées au niveau des relations de travail entre parties et en particulier, si à défaut, il en a résulté une faute grave de l'employeur justifiant la démission de PERSONNE1.).

Le moyen d'incompétence est partant à rejeter.

Quant à la demande de PERSONNE1.) à voir renvoyer le dossier devant le Ministère Public, celle-ci est à rejeter pour ne pas être utile.

Quant au bien-fondé de la demande, les éléments du débat permettent de retenir que PERSONNE1.) évoque tant un risque auditif qu'un risque respiratoire auxquels il aurait été confronté sur son lieu de travail.

Le Tribunal note de prime abord que concernant le supposé risque respiratoire qui aurait existé tant sur le parking « O » que dans le bureau individuel fermé dont disposait le requérant, PERSONNE1.) fait de longs développements sur le fait que les

avions, les aéroports et d'autre part, les locaux/bureaux intérieurs sont une source d'émissions polluantes atmosphériques ; si PERSONNE1.) s'appuie à ce titre sur diverses études européennes et américaines, toujours est-il qu'il s'agit de considérations théoriques générales qui ne permettent pas d'apprécier la réalité concrète de cette pollution sur le lieu de travail du requérant. De même, le fait pour PERSONNE1.) de verser en cause des cartes de projection des émissions polluantes en dioxyde d'azote dans l'agglomération de la Ville de Luxembourg pour les années 2010, 2015 et 2020 n'est pas probant, dans la mesure où il s'agit uniquement de prévisions pour les années futures.

En outre si PERSONNE1.) soutient que les médecins auraient découvert en septembre 2020 fortuitement dans ses poumons un emphysème centro-lobulaire, toujours est-il qu'il a reconnu à l'audience des 9 et 23 janvier 2025 ne pas être en mesure de rapporter la preuve d'un lien de causalité entre ces constatations médicales et les éléments de pollution auxquels il aurait prétendument été exposés sur son lieu de travail.

Il en découle que PERSONNE1.) ne saurait reprocher à son ancien employeur d'avoir été exposé à des risques de pollution atmosphérique, de même qu'il ne saurait invoquer une faute grave de l'employeur pour ne pas avoir respecté ses obligations en la matière.

Concernant le supposé risque auditif dont le requérant aurait été victime en utilisant le parking « O », (PERSONNE1.) mentionnant expressément que l'utilisation de l'open space n'est pas reproché à l'employeur), il est établi qu'en allant chercher son véhicule sur le parking « O » le 19 avril 2019, le requérant a ressenti une douleur auditive, suite au passage d'un avion gros porteur Boeing 747 de la société SOCIETE5.), ce qui a conduit à une incapacité de travail du requérant ; il est également constant en cause que l'accident du 19 avril 2019 a été reconnu par la suite comme accident de travail par l'AAA, élément non contesté par la partie défenderesse.

La reconnaissance d'un accident de travail ne saurait cependant, contrairement aux affirmations du requérant, conduire *ipso facto* à l'existence d'une faute de l'employeur et il appartient à PERSONNE1.) de rapporter la preuve des manquements graves qu'il invoque.

PERSONNE1.) soutient ainsi que la société SOCIETE1.), en tant qu'employeur diligent, aurait, en consultant les informations publiques disponibles à ce sujet, pu constater la hausse rapide du trafic aérien et du volume de fret par des avions gros porteur, ce qui aurait augmenté le risque d'accident grave suite ces nuisances sonores connues des autorités et des riverains. Au regard de ces éléments et du fait que le parking « O » longeait les voies de circulation aérienne et n'était séparé du trafic aérien que par un grillage, il aurait été manifeste que les utilisateurs du parking « O » étaient exposés de manière significative au risque sonore de l'aéroport de Luxembourg et pouvaient être exposés à un risque d'accident par effet de souffle. PERSONNE1.) souligne encore que le parking « O » serait désormais

fermé au public et que son accès depuis l'escalier serait désormais impossible ; en octobre 2022, un panneau « Danger-bruit soudain » y aurait été installé.

Le Tribunal note qu'il n'est ni établi ni même allégué par PERSONNE1.) que l'exploitation respectivement la location du parking « O » aurait été contraire aux prescriptions et autorisations administratives et légales en vigueur.

Le Tribunal note également que l'accident subi par PERSONNE1.), aussi éprouvant et regrettable soit-il, constitue le seul incident répertorié parmi les utilisateurs du parking « O », le requérant ayant lui-même utilisé le parking depuis 2015 sans incident. Il ne résulte en outre d'aucun élément du dossier que l'employeur se serait vu signaler l'existence de risques auditifs particuliers, que ce soit par PERSONNE1.) ou par toute autre personne.

Le fait que le parking ait été fermé par la suite, le Tribunal étant d'ailleurs dans l'ignorance des raisons de cette fermeture, ne saurait remettre en cause ce constat.

Si les éléments de la cause ne permettent pas d'établir que l'employeur aurait rendu les salariés/utilisateurs du parking « O » particulièrement attentifs au risque de bruit provenant de la circulation des avions sur l'aéroport, toujours est-il qu'il n'existait aucune obligation spécifique pour la société SOCIETE1.) de ce faire, alors que l'employeur n'avait, par définition, aucune influence sur le trafic aérien dont question et le bruit en découlant ; ainsi, l'éventuel risque auditif dont se prévaut actuellement le requérant ne résulte pas d'une activité propre de l'employeur.

Il s'y ajoute que les mesures d'information et de protection des salariés que PERSONNE1.) entend mettre à charge de l'employeur dans le cas d'espèce doivent être analysées par rapport au principe de bon sens dont chaque salarié doit pouvoir disposer ; ainsi, tout un chacun ne pouvait raisonnablement ignorer que le parking se trouvait à côté de l'aéroport, ce qui engendrait logiquement une nuisance sonore plus élevée.

C'est également à juste titre que la société SOCIETE1.) invoque l'article L.313-1 du Code du travail qui stipule que :

« Il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. ».

Le Tribunal retient qu'il appartenait à PERSONNE1.) de prendre en compte les éventuels risques auditifs auxquels il pouvait être exposé sur son lieu de travail et ce en particulier au regard du fait qu'il souffrait d'hypoacousie.

Il était ainsi loisible à PERSONNE1.) de prendre connaissance des informations indiquant un problème de nuisance sonore de l'aéroport, information dont il affirme qu'elles étaient publiques, PERSONNE1.) soutenant même que les mauvaises conditions du parking « O » au niveau de sa configuration géographiques auraient été

« *prévisibles* » (page 10 de sa note de plaidoiries déposée à l'audience du 23 janvier 2025) .

Il n'est pour le surplus pas déraisonnable d'admettre que PERSONNE1.) aurait pu porter des protections auditives pour se rendre sur le parking « 0 » au regard de ses antécédents médicaux.

Il s'y ajoute que la société SOCIETE1.) offrait la possibilité pour ses salariés de bénéficier d'une place dans le parking souterrain du bâtiment IKAROS conformément à l'article 2.5.1 de la *Mobility Policy* de l'employeur au terme duquel « *Disabled parking spaces are available in the Ikaros, Daidalos and Amelia Parking. Disabled workers (with official status) are eligible to benefit from a disabled parking space. Parking fees applied are equivalent to the 0 parking tariffs.*».

PERSONNE1.), qui reconnaît ne pas avoir demandé de place dans le parking souterrain, s'en justifie au motif que :

- aucune formation ou instruction de l'employeur n'aurait obligé le requérant à ce faire, alors qu'il s'agissait d'une simple faculté
- il aurait utilisé le parking « O » pour des raisons de souplesse d'organisation de son travail (le requérant devant se déplacer quotidiennement chez des clients en cours de journée)
- l'employeur ne démontrerait pas qu'une place aurait été disponible en cas de demande de sa part
- même en tant que salarié handicapé, il n'aurait pas été titulaire d'une carte de stationnement pour personne à mobilité réduite, de sorte qu'il n'aurait pas eu qualité à demander une telle place qui étaient destinées à des personnes à mobilité réduite - et à l'utiliser

Les arguments de PERSONNE1.) laissent de convaincre le Tribunal, étant précisé qu'il n'existe à priori aucune raison concrète qui aurait motivé l'employeur de refuser à PERSONNE1.), compte tenu de son statut de salarié handicapé, de lui accorder une place de parking au sein du bâtiment IKAROS (la société SOCIETE1.) ayant par exemple été d'accord à lui accorder un bureau individuel fermé pour ne pas être exposé au bruit ambiant). Le fait que PERSONNE1.) ait privilégié le parking « O » pour des raisons de convenance personnelle au détriment des dispositions de l'article L.313-1 du Code du travail ne saurait être reproché à l'employeur.

En conclusion, PERSONNE1.) reste en défaut d'établir dans le chef de l'employeur un manquement à son obligation de sécurité des salariés.

Dans sa lettre de démission, PERSONNE1.) justifie sa démission par l'absence d'une réaction de son employeur et qu'il aurait été dans l'incertitude de savoir si la déclaration d'accident de travail serait déposée par son employeur.

Il résulte cependant des pièces du dossier que ce n'est qu'en date du 6 mai 2019 que PERSONNE1.) fait état d'une première incapacité de travail jusqu'au 10 mai 2019, incapacité de travail qui sera renouvelée par la suite. Le 9 mai 2019, PERSONNE1.) informe son employeur du fait que son absence résulterait d'une inflammation, d'une maladie discale du dos et d'une surdité de l'oreille gauche.

Par un courriel du 13 mai 2019, PERSONNE1.) informe son employeur plus amplement des séquelles subies suite à son accident acoustique et évoque pour la première fois que la cause pourrait résider par la présence d'un avion gros porteur à

côté du parking « O » le 19 avril 2019 ; par courriels des 14 et 15 mai 2019, il informé son employeur qu'il est en train de préparer un suivi du dossier en vue de pouvoir procéder à une déclaration d'accident de travail. Ce n'est que les 15 et 16 mai 2019 qu'il confirme à l'employeur les dates et heures de l'accident. A aucun moment, PERSONNE1.) ne se plaint-il du manque de réactivité de l'employeur, ce dernier lui souhaitant un prompt rétablissement.

Il est certes vrai que dans son courriel précité du 13 mai 2019 adressé à son employeur, PERSONNE1.) évoque, outre ses séquelles auditives, le fait que le parking « O » serait exposé à des pollutions cancérogènes au niveau de l'air ambiant suite à la présence d'avions et qu'il interpelle son employeur que « *I strongly urge Deloitte to take immediate action to prevent further risks and to evaluate previous exposure to the noise and chemicals at Parkin O if not done already* » ; il est également vrai que par courrier du 14 mai 2019, PERSONNE2.) (*partner* auprès de la société SOCIETE2.)) écrit à PERSONNE1.) que « *Si des responsabilités existent, elles sont, de notre point de vue, externes à notre firme* ».

PERSONNE1.) ne saurait cependant se retrancher derrière une prétendue absence de réaction de l'employeur et/ou prétendre avoir été dans l'incertitude du dépôt par l'employeur d'une déclaration d'accident de travail au regard des circonstances de la cause et du peu de temps écoulé depuis l'information donnée à l'employeur.

Le moyen de PERSONNE1.) selon lequel le lien de confiance avec son employeur aurait été rompu n'est pas non plus crédible au regard des éléments ci-avant, étant précisé que PERSONNE1.) n'a pris aucune initiative pour se concerter avec son employeur en vue d'analyser de quelle manière les relations de travail pourraient être envisagées dans le futur, par exemple, en trouvant une solution de remplacement au parking « O ».

En tout état de cause, l'existence d'une ou plusieurs fautes dans le chef de l'employeur qui, pour le surplus, auraient rendu immédiatement impossible la relation de travail entre parties, n'est pas donnée.

Il s'ensuit que la démission de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

- *quant aux demandes indemnitaires de PERSONNE1.)*

Au regard de la démission non justifiée de PERSONNE1.), ses demandes tendant à l'obtention d'une indemnité de départ et d'une indemnité de préavis ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice matériel et du préjudice moral prétendument subis ne sont pas fondées.

- *quant à la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de harcèlement moral*

PERSONNE1.) réclame des dommages et intérêts d'un montant de 50.000.- euros pour le harcèlement moral que lui aurait fait subir son employeur.

La convention entre partenaires sociaux du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail portée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009, applicable à l'époque des supposés faits reprochés par PERSONNE1.), définit la *violence au travail* comme la situation qui se produit lorsqu'un travailleur ou un dirigeant est agressé par un ou plusieurs agissements délibérés

d'autrui qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à son intégrité physique ou psychique. La violence peut émaner de personnes relevant de l'entreprise ou de personnes externes. Elle peut se réaliser par un acte unique d'une certaine gravité ou par plusieurs actes de même nature ou de nature différente.

Le *harcèlement moral* est défini comme la situation où une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet:

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

Si la convention ne porte pas d'obligations précises à l'égard de l'employeur, elle lui impose de prendre des mesures destinées à la prévention et à la gestion de faits de harcèlement et de violence portés à sa connaissance.

L'interdiction du harcèlement moral est à mettre en rapport avec l'obligation générale de toute partie à une relation contractuelle d'exécuter le contrat de bonne foi.

Ainsi, même avant la signature de cette convention, la jurisprudence a retenu que l'engagement de l'employeur d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige celui-ci, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise. Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail (cf. Cour d'appel, 10 juillet 2008, précité).

La charge de la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral incombe au salarié.

En l'espèce, PERSONNE1.) s'appuie sur deux faits précis en vue d'étayer ses affirmations, à savoir que, d'une part, suivant courriel du 23 mai 2019, Madame PERSONNE3.), directrice auprès de la société défenderesse, aurait interdit au requérant de communiquer avec les clients, fournisseurs ou employés du groupe, interdiction qui aurait eu pour effet de séparer le requérant de son réseau amical et professionnel et d'endommager sa dignité et sa crédibilité professionnelle et que d'autre part, le 14 juin 2019, son employeur aurait encore refusé au requérant d'emporter ses effets personnels dans son sac ou d'effectuer un tri sur place, de sorte qu'il aurait dû sortir avec un carton au vu et su des autres salariés, ce qui aurait constitué un comportement dégradant et humiliant à son égard.

Force est de constater que ces faits, survenus postérieurement à la résiliation du contrat de travail et n'ayant aucun caractère répétitif, ne sauraient être constitutifs d'un harcèlement moral.

Cette demande ne saurait partant aboutir.

Les demandes reconventionnelles de la société SOCIETE1.)

- *quant à l'indemnité compensatoire de préavis*

La société SOCIETE1.) réclame la condamnation du requérant à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 12.647,38.- euros équivalent à 2 mois de salaire.

PERSONNE1.) n'a pas remis en cause ce quantum.

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, d'après l'article L.124-4 du Code du travail : *« En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égale à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article L.124-3. ».*

Finalement, aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

En l'espèce, étant donné que la démission de PERSONNE1.) pour faute grave dans le chef de la partie employeuse a été déclarée non fondée, cette dernière peut en application des dispositions légales précitées prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire (PERSONNE1.) ayant eu une ancienneté entre 5 et 10 années).

Dès lors, la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 12.647,38.- euros.

Les textes légaux ne prévoient aucune différence quant à la nature, brute ou nette, de la rémunération à payer de sorte qu'il convient de décider qu'à l'instar de l'employeur, le salarié est redevable du montant brut de sa rémunération.

- *quant à la demande en paiement de dommages et intérêts*

La société SOCIETE1.) réclame la condamnation de PERSONNE1.) à des dommages et intérêts d'un montant de 5.000.- euros suite au préjudice subi par le départ intempestif de la partie requérante.

PERSONNE1.) s'oppose à la demande, motif pris que la société SOCIETE1.) resterait en défaut de rapporter la preuve que le poste aurait été difficile à remplacer et qu'il en aurait résulté une désorganisation au regard de la taille de l'employeur ; le requérant indique pour le surplus qu'il se serait trouvé en incapacité de travail jusqu'au 2 mars 2020 inclus et qu'il aurait ensuite perçu une indemnité d'invalidité, de sorte que l'employeur aurait de toute façon dû retrouver un remplaçant.

Force est de constater que la société SOCIETE1.) ne verse aucun élément de nature à établir concrètement l'existence d'un dommage suite à la démission (non justifiée) de son salarié.

La demande de la société SOCIETE1.) n'est partant pas fondée.

Les demandes accessoires

Les parties réclament chacune 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 en allocation d'une indemnité de procédure sont à rejeter.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie requérante, conformément à l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile.

| |
|-------------------------|
| PAR CES MOTIFS : |
|-------------------------|

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

statuant en continuation des jugements du 27 février 2023, inscrit sous le numéro 668/23, du 23 mai 2024, inscrit sous le numéro 1737/24, et du 21 novembre 2024, inscrit sous le numéro 3637/24, rendus par le Tribunal de céans, autrement composé,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande au titre de l'impact fiscal du débouclage anticipé du plan de retraite SOCIETE2.),

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renoncé à ce stade à sa demande relativement au régime complémentaire de pension.

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en production forcée de pièces à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ainsi qu'à sa demande en audition de l'Association d'Assurance Accident,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande relativement au certificat à destination de l'ADEM à fournir par l'employeur,

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) tendant à la condamnation des autres entités du groupe SOCIETE2.),

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) tendant au remboursement des frais de parking,

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) tendant à voir dire qu'il aurait été victime d'un licenciement abusif,

reçoit pour le surplus les demandes en la forme;

rejette le moyen tiré de la forclusion à agir dans le chef de PERSONNE1.),

rejette le moyen d'incompétence pour connaître de la demande de PERSONNE1.) pour autant que basée sur les articles L.312-2 et L.312-5 du Code du travail,

déclare non fondée la démission de PERSONNE1.) pour fautes graves dans le chef de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL,

dit non fondée les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ainsi qu'en indemnisation du dommage matériel et du dommage moral et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de harcèlement moral et en déboute,

dit fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 12.647,38.- euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de 12.647,38.- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à titre d'indemnisation du chef de préjudice subi suite à la résiliation du contrat de travail par PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et en déboute,

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 Michèle GIULIANI, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,
juge de paix

Michèle GIULIANI,
greffière