

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°011/26 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail**

Numéro CAL-2024-00568 du rôle

**Audience publique du quinze janvier deux mille vingt-six**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, premier conseiller,  
André WEBER, greffier.

**Entre :**

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES de Luxembourg du 17 mai 2024,

ayant comparu par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant actuellement par Maître Melissa PEÑA PIRES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et :**

**1) la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES du 17 mai 2024,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte Zithe,

intervenant volontaire,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 octobre 2025.

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 20 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)), à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis, intervenu à son encontre le 18 février 2022.

Le requérant a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants respectifs de 79.940,60 euros et de 50.000 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, le montant de 50.000 euros, à titre d'indemnisation pour harcèlement moral, le montant de 2.102,56 euros, à titre d'arriérés de salaire du chef de jours fériés à récupérer, le montant de 29.702,84 euros, à titre de reliquat de bonus pour l'année 2020, le montant de 75.946,56 euros, à titre de bonus pour l'année 2021 et le montant de 40.000 euros, à titre de bonus proratisé pour l'année 2022, ces montants assortis des intérêts légaux.

Il a, en outre, sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT).

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé que, par contrat de travail à durée indéterminée du 5 juillet 2013, ayant pris effet au 1<sup>er</sup> septembre 2013, il a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « *Legal Counsel* », que, par courrier du 9 février 2022, il a été convoqué à un entretien préalable et que, par courrier recommandé du 18 février 2022, il a été licencié avec un préavis de quatre mois.

Au courrier du mandataire de PERSONNE1.), sollicitant les motifs du licenciement, la société SOCIETE1.) a répondu ce qui suit, par courrier recommandé du 8 avril 2022 :

(courrier)

Par courrier recommandé du 7 juillet 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

PERSONNE1.) a fait valoir que la lettre de motifs manquait de précision et, à titre subsidiaire, a contesté le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Il a, en outre, soutenu qu'il avait été victime d'actes de harcèlement moral de la part de PERSONNE2.), *General Counsel & Head of Legal Services*, qui, pendant plusieurs mois, n'aurait cessé de le rabaisser, de dénigrer la qualité de son travail et de proférer des menaces à son encontre.

La société SOCIETE1.) a demandé à voir déclarer justifié le licenciement et a contesté, en tout état de cause, l'existence d'un dommage matériel ou moral dans le chef de PERSONNE1.).

La défenderesse a également contesté que le requérant aurait subi des actes de harcèlement moral et a souligné que son ancien salarié ne lui avait jamais dénoncé de tels actes.

PERSONNE1.) a soutenu que, contrairement aux indications figurant dans son contrat de travail, il ne remplissait pas les conditions du statut de cadre supérieur, dans la mesure où il n'aurait pas eu de réel pouvoir de direction, ni perçu un salaire nettement supérieur à celui des salariés conventionnés, ni bénéficié de libertés dans l'organisation de son travail.

Il a partant réclamé le paiement d'arriérés de salaire pour heures supplémentaires et jours fériés non récupérés ainsi que les bonus basés sur le résultat avant impôt du groupe SOCIETE1.), prévus par la convention collective de travail applicable.

La société SOCIETE1.) a répliqué qu'il résultait du contrat de travail ainsi que des fiches de salaire que PERSONNE1.) avait le statut de cadre supérieur et que ce dernier ne rapportait pas la preuve que les critères inhérents audit statut n'étaient pas remplis dans son chef.

L'ETAT a demandé à voir condamner la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée, à lui rembourser le montant de 39.180,55 euros, correspondant aux indemnités de chômage payées à PERSONNE1.), outre les intérêts légaux.

Par jugement du 29 mars 2024, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- reçu la demande en la forme,
- déclaré abusif le licenciement avec préavis du 18 février 2022,
- dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation pour harcèlement moral,
- dit que PERSONNE1.) revêt la qualité de cadre supérieur,
- dit que la convention collective de travail des salariés de la société SOCIETE1.) ne s'applique pas à PERSONNE1.),
- déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et de bonus,
- dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros,
- dit non fondée la demande de l'ETAT,
- dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,
- condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour déclarer le licenciement abusif, le tribunal du travail a retenu que l'employeur n'avait pas énoncé les motifs du licenciement avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

La juridiction du premier degré a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel, au motif que celui-ci ne justifiait pas avoir entrepris suffisamment de diligences pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

Eu égard à l'ancienneté de PERSONNE1.), à l'atteinte portée à sa dignité de salarié et aux circonstances du licenciement, le dommage moral subi a été évalué ex æquo et bono à la somme de 4.000 euros.

PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en indemnisation pour harcèlement moral, au motif qu'il restait en défaut d'établir qu'il avait expressément informé son employeur qu'il était victime d'actes de harcèlement moral et qu'il ne rapportait pas la preuve d'un préjudice.

Concernant le statut de PERSONNE1.), le tribunal du travail a relevé que l'article 1 (5) du contrat de travail stipulait que « *Mr PERSONNE1.) is considered by SOCIETE1.) as an "exempt employee"* », soit un salarié ayant le statut de cadre supérieur et que le concerné n'avait jamais contesté son classement hors convention collective en cours d'exécution du contrat.

Le tribunal en a déduit qu'il appartenait à PERSONNE1.) d'établir qu'il ne remplissait pas les conditions pour être cadre supérieur, au sens de l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail, tenant à un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, un véritable pouvoir de direction effectif, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail.

Retenant que PERSONNE1.) n'avait pas réussi à prouver qu'il ne remplissait pas au moins une des conditions cumulatives prévues par l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail, la juridiction du premier degré a dit que celui-ci avait le statut de cadre supérieur et que la convention collective de la société SOCIETE1.) et les avantages financiers en découlant ne lui étaient pas applicables.

Etant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel en relation avec son licenciement abusif n'était pas fondée, le tribunal a débouté l'ETAT de sa demande.

Par acte d'huissier du 17 mai 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement, qui lui avait été notifié le 11 avril 2024.

Il conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif son licenciement avec préavis du 18 février 2022.

Il demande à la Cour de condamner la société SOCIETE1.), par réformation du jugement entrepris, à lui payer les montants respectifs de 79.940,60 euros et de 50.000 euros, avec les intérêts légaux, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Outre les pièces versées en première instance, il produit des courriels échangés entre lui-même et des employeurs potentiels au cours des mois ayant suivi son licenciement.

Il verse, par ailleurs, des certificats médicaux pour établir que son licenciement a gravement affecté sa santé psychologique.

Il réclame également la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 50.000 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation pour harcèlement moral.

Il soutient que les actes de harcèlement répétés commis par son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), à son encontre, sont établis au vu des attestations testimoniales versées en cause.

Il ajoute que la direction était bien au courant du harcèlement dont il était victime et n'a rien entrepris pour y mettre fin.

L'appelant explique qu'étant persuadé qu'il ne serait pas entendu, il n'a pas dénoncé officiellement le comportement de PERSONNE2.) auprès de la direction.

L'appelant fait également grief au tribunal du travail de ne pas avoir constaté qu'il n'avait pas le statut de cadre supérieur.

Il conteste avoir accepté que la convention collective ne lui était pas applicable et estime qu'il incombe à la société intimée d'établir qu'il remplissait les conditions pour être cadre supérieur.

Il résulterait, par ailleurs, à suffisance du dossier qu'il ne remplissait pas lesdites conditions, tenant à un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, un véritable pouvoir de direction effectif, une large indépendance dans l'organisation du travail et une grande liberté des horaires de travail.

Il demande partant à la Cour de dire qu'il était couvert par la convention collective et réclame le montant de 2.102,56 euros, à titre d'arriérés de salaire du chef de jours fériés à récupérer et d'heures supplémentaires, le montant de 29.702,84 euros, à titre de reliquat de bonus pour l'année 2020, le montant de 75.946,56 euros, à titre de bonus pour l'année 2021 et le montant de 40.000 euros, à titre de bonus proratisé pour l'année 2022.

Il réclame enfin une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chacune des deux instances et la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

Par conclusions du 25 juillet 2024, l'ETAT intervient volontairement au litige et réclame la condamnation de la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée, à lui payer le montant de 39.180,55 euros, outre les intérêts légaux, à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, à titre de remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) entre le 19 juillet 2022 et le 14 février 2023.

Il sollicite la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) interjette appel incident et demande à la Cour de déclarer justifié le licenciement du 18 février 2022, par réformation du jugement *a quo*.

Elle fait valoir que la lettre des motifs du 8 avril 2022 satisfait aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence.

Pour autant que de besoin, elle offre en preuve, par l'audition de PERSONNE3.), que la lettre de demande des motifs émanant du mandataire de PERSONNE1.), datée au 1<sup>er</sup> mars 2022, n'a été postée que le 15 mars 2022 et n'a été reçue que le 16 mars 2022.

A toutes fins utiles, elle offre également en preuve le contenu de la lettre d'avertissement du 17 décembre 2021 ainsi que le contenu de la lettre des motifs du licenciement du 8 avril 2022, par l'audition de PERSONNE2.) et de PERSONNE4.).

A titre subsidiaire, pour le cas où le jugement entrepris serait confirmé en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement, la société SOCIETE1.) demande la confirmation dudit jugement en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, au motif que ce dernier n'a pas déployé suffisamment d'efforts pour retrouver un nouvel emploi.

Elle donne encore à considérer qu'il résulte d'un courriel du 16 février 2022, adressé à un employeur potentiel, que le salarié avait déjà décidé de quitter la société SOCIETE1.) avant son licenciement.

En tout état de cause, la société SOCIETE1.) conteste le montant réclamé à titre de préjudice matériel et souligne qu'il y a lieu de déduire les indemnités de chômage du montant à allouer.

La société SOCIETE1.) demande également à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral, sinon à voir réduire le montant alloué en première instance à de plus justes proportions.

Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en indemnisation pour harcèlement moral, en faisant valoir que le harcèlement allégué n'était pas établi et qu'aucune dénonciation à ce sujet n'avait été faite par PERSONNE1.) auprès de son employeur.

Elle demande, en outre, à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que PERSONNE1.) n'établissait pas qu'il ne remplissait pas les conditions pour revêtir le statut de cadre supérieur et en ce qu'il a débouté celui-ci de ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et de bonus, basées sur la convention collective.

Elle fait valoir que le salaire mensuel brut de l'appelant dépassait de plus de 25 % celui d'un salarié conventionné dans la catégorie de salaire la plus élevée.

A toutes fins utiles, elle offre en preuve les faits suivants :

*« 1. Les montants bruts qui ont été payés à titre de « profit-share » aux salariés éligibles tombant sous le champ d'application de la Convention collective de SOCIETE1.) pour les années 2016 à 2019 étaient les suivants :*

- *« Profit-share » pour l'année 2016, payable en mai 2017 – aucun ;*
- *« Profit-share » pour l'année 2017, payable en mai 2018 – 6.424,79 EUR ;*
- *« Profit-share » pour l'année 2018, payable en mai 2019 – 10.741,66 EUR ;*
- *« Profit-share » pour l'année 2019, payable en mai 2020 – aucun.*

*2. La notion « exempt employee », également connue en interne chez SOCIETE1.) sous l'acronyme de « E.E. », correspond à la traduction anglaise du statut de cadre supérieur tel que visé aux articles L.162-8 (3) et L.211-27 (5), paragraphe 2) du Code du travail.*

*Les « exempt employees » sont des personnes qui de par leur statut et leur contrat de travail sont « exempt », c'est-à-dire en dehors du champ d'application de la Convention collective pour les salariés de SOCIETE1.).*

*Une définition du statut de « exempt employee » avait d'ailleurs été rédigée dans la Convention collective pour les salariés de SOCIETE1.) du 12 décembre 1997 en prévoyant que la Convention collective applicable à tous les salariés qualifiés d'ouvriers ou d'employés privés, à l'exception des managers et cadres supérieurs (« exempt employees ») tels que référés à l'article 5 de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives.*

*Afin d'apporter plus de clarté, une définition a été réintroduite et précisée davantage dans le cadre des négociations pour la nouvelle Convention collective avec les syndicats. La nouvelle Convention collective pour les salariés de SOCIETE1.) (applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 août 2024) prévoit ainsi expressément à son article 2 que la Convention collective s'applique à tous les salariés, à l'exception des cadres supérieurs tels que définis à l'article L.162-8 (3) du Code du travail, dénommés « exempt employees ». »*

A titre subsidiaire, pour le cas où la Cour retiendrait que l'appelant avait le statut de cadre supérieur, la société SOCIETE1.) se rapporte à sagesse en ce qui concerne la demande de celui-ci en paiement d'arriérés de « profit-sharing » et demande à voir débouter l'appelant de sa demande en paiement d'arriérés de salaire, au motif que la réalité de la prestation de telles heures n'est pas établie.

La société SOCIETE1.) demande à la Cour de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure pour la première instance - par réformation du jugement entrepris - ainsi que pour l'instance d'appel.

Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chacune des deux instances et la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

## Appréciation de la Cour

### Quant au caractère abusif du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5, paragraphe 2, du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

C'est de façon pertinente que la juridiction du premier degré a relevé que les reproches adressés à PERSONNE1.) dans la lettre de motivation du licenciement sont formulés en des termes vagues.

L'employeur fait ainsi état de l'incapacité du salarié à « démontrer les compétences juridiques de base », à « manifester un intérêt sérieux pour le poste » et à évoluer, sans fournir d'exemples concrets pour étayer ses affirmations.

L'employeur souligne, par ailleurs, qu'au cours des évaluations pour les années 2018 et 2020, la note « C » a été attribuée à PERSONNE1.), ce qui signifierait que celui-ci était en « retard sur certains objectifs importants » et que ses performances étaient « inférieures à celles de ses pairs ».

Force est de constater que ni les bilans versés en cause, ni les conclusions d'un courriel d'avertissement du 30 mars 2021, reproduites dans la lettre du 8 avril 2022, n'énoncent des incidents concrets au cours desquels le manque de compétences ou de motivation du salarié aurait été constaté.

Concernant l'évocation d'une lettre d'avertissement adressée au salarié à la suite d'un entretien préalable du 8 décembre 2021 et annexée à la lettre de motivation, la Cour approuve la juridiction du premier degré en ce qu'elle a retenu ce qui suit :

*« le simple fait de renvoyer à des documents versés annexés à la lettre de motifs ne saurait exempter un employeur de son obligation de formuler précisément le grief dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes. Les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires. Il ne saurait cependant être*

*admis qu'un employeur formule en vrac des reproches et se contente de verser des pièces en annexe, à charge pour le destinataire du courrier et pour les juridictions de le compléter en analysant et en combinant les documents pour déterminer quels faits sont reprochés à l'encontre du salarié. »*

L'employeur affirme ensuite que le chef de département du salarié avait donné l'opportunité à celui-ci de « *démontrer ses talents* », en lui demandant, par courriel du 27 janvier 2022, d'établir un document sur deux sujets « *censés se trouver dans sa zone de confort* ».

Il se serait avéré que le salarié s'était rendu coupable de plagiat dans l'établissement du document requis.

Tel que l'a relevé la juridiction de première instance, l'employeur n'indique pas quand PERSONNE1.) a remis le document litigieux, ni sur quel sujet celui-ci portait.

Il ne précise pas non plus l'usage - interne ou non - auquel le document était destiné, ni quels passages ont été recopiés de publications figurant sur internet.

Le reproche tiré du fait que le salarié se serait présenté sur son lieu de travail « *le 27 janvier et le 3 février* », « *malgré la procédure COVID et les consignes concernant le travail à domicile obligatoire* » est également vague, dans la mesure où l'employeur omet de préciser l'année des faits et ne fournit aucun détail quant à la « *procédure COVID* » en cours, ni quant aux instructions concrètes qui avaient été données à l'époque aux salariés de la société SOCIETE1.) en matière de télétravail.

Il n'est pas non plus indiqué à quelle heure le salarié s'est présenté sur son lieu de travail les jours en cause, ni s'il y a effectivement travaillé ou s'il s'est, le cas échéant, limité à récupérer des documents ou des outils de travail.

Il s'ensuit que la lettre de motivation du licenciement ne remplit pas les critères de précision requis, tel que l'a retenu le tribunal du travail à juste titre.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit aux offres de preuve de la société SOCIETE1.), tenant à voir établir le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

#### Quant aux préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Indépendamment du fait que PERSONNE1.) a souffert d'un syndrome anxio-dépressif au cours de la période de préavis et a été incapable de travailler à la fin du mois de juin 2022, il ne résulte pas des pièces soumises à la Cour que la période de préavis aurait été assortie d'une dispense de travail.

Il ne saurait donc être fait grief à l'appelant de n'avoir posé que deux à quatre candidatures par mois entre février et juin 2021.

Concernant la période postérieure à la fin des relations de travail, PERSONNE1.) verse cinq échanges de courriels se rapportant à des recherches d'emploi effectuées entre juillet et août 2022 et une trentaine de tels échanges se rapportant à la période de septembre à novembre 2022.

Il produit, par ailleurs, quelques candidatures présentées de décembre 2022 à février 2023.

C'est à tort que la partie intimée remet en question le caractère sérieux des recherches effectuées par l'appelant, au motif que celui-ci aurait contacté le même employeur à plusieurs reprises et se serait porté candidat pour certains postes pour lesquels il aurait été surqualifié ou sous-qualifié.

La société SOCIETE1.) est également malvenue à reprocher à l'appelant d'avoir entamé ses recherches d'emploi deux jours avant son licenciement.

Contrairement à la juridiction de première instance, la Cour retient partant que l'appelant a activement recherché un nouvel emploi.

Au vu de ce qui précède, il convient de fixer la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus subie par PERSONNE1.), né en 1978, est à mettre en relation causale avec le licenciement, à cinq mois à partir de la fin de la période de préavis.

Entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 novembre 2022, l'appelant a touché des indemnités de chômage d'un montant de  $[2.425,32 + (4 \times 5.783,45) =]$  25.559,12 euros.

Au cours de cette même période, le salaire théorique que PERSONNE1.) aurait perçu auprès de son ancien employeur se serait élevé à  $[5 \times 8.193,90 =]$  40.969,50 euros.

Le dommage matériel subi s'élève, par conséquent, au montant de  $[40.969,50 - 25.559,12 =]$  15.410,38 euros.

L'indemnisation du préjudice moral subi par un salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Au vu des inquiétudes et du désarroi que le licenciement abusif a causés à PERSONNE1.) et de l'atteinte portée à la dignité de salarié de celui-ci, âgé de 44 ans et ayant eu une ancienneté de plus de huit ans au moment de la fin des relations de travail, la Cour évalue au montant de 10.000 euros, le dommage moral subi par l'appelant du chef du licenciement abusif, par réformation du jugement entrepris.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant, en principal, de [15.410,38 + 10.000 =] 25.410,38 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif, par réformation du jugement entrepris.

#### Quant au harcèlement moral

Les faits à la base du présent litige s'étant produits avant l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, la Cour se réfère aux développements pertinents du tribunal du travail quant à la notion de harcèlement moral au travail, que celui-ci a défini comme « *toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.* »

Il appartient au salarié affirmant avoir été victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve des faits constitutifs du harcèlement allégué.

Le salarié doit également établir qu'il a informé son employeur du harcèlement moral subi et que ce dernier n'a pas donné suite à cette information.

L'appelant se limite à affirmer que les actes de harcèlement moral que son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), lui aurait fait subir « *se sont déroulés pendant plusieurs mois de manière visible pour tous* », sans prouver ni offrir en preuve qu'il se serait adressé à la direction ou au service des ressources humaines de la société SOCIETE1.) au sujet des actes litigieux.

Ni l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) (pièce 24 de la partie appelante), relative à un incident du 13 juillet 2021, au cours duquel PERSONNE2.) aurait humilié PERSONNE1.) devant l'équipe des juristes, ni les divers échanges de courriels entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) ne sont de nature à établir que l'employeur aurait été informé d'actes de harcèlement dont l'appelant aurait été victime.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation du chef de harcèlement moral.

## Quant au statut de cadre supérieur de PERSONNE1.)

Aux termes de l'article L.162-8 du Code du travail :

*« (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.*

*(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.*

*(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut de salarié.*

*Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.*

*Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires [...]*

*Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe. »*

L'article 2.1 de la partie introductive de la convention collective de travail de la société SOCIETE1.) exclut du champ d'application les cadres supérieurs visés au paragraphe 3 de l'article précité.

S'il incombe, en principe, à l'employeur qui invoque le statut de cadre supérieur d'un salarié d'établir que toutes les conditions posées à l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail sont cumulativement remplies dans le chef de ce salarié, tel n'est pas le cas lorsque le salarié accepte expressément de faire partie des cadres supérieurs de l'entreprise.

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a retenu, en l'espèce, qu'en signant le contrat de travail du 5 juillet 2013, qui le qualifie d'« *exempt employee* », l'appelant a expressément marqué son accord de faire partie des cadres supérieurs de la société et d'être exclu du champ d'application de la convention collective, de sorte qu'il lui appartient d'établir qu'il ne remplissait pas les conditions prévues à l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail, pour pouvoir bénéficier des avantages de la convention collective qu'il revendique (cf. en ce sens : Cour d'appel, 19 avril 2007, n° 30833 du rôle ; Cour d'appel, 10 juillet 2010, n° 34357 du rôle).

Concernant le critère de la rémunération, il résulte des fiches de salaire versées en cause que le salaire mensuel brut de l'appelant s'élevait au montant de 8.193,90 euros (indice 877,01) à la fin des relations de travail, soit au mois d'avril 2022.

Un salarié de la catégorie 9, soit la catégorie la plus élevée, pouvant se prévaloir d'une ancienneté de 8 ans (TU 8), comme l'appelant, percevait, à la même époque, un salaire mensuel brut de [733,95 (points prévus dans la grille des salaires de la convention collective) x 877,01 (indice) : 100 =] 6.436,81 euros.

Le salaire de base de l'appelant dépassait, dès lors, de plus de 25 % celui du salarié conventionné de la catégorie visée.

A l'instar des salariés conventionnés, l'appelant touchait un 13<sup>e</sup> mois.

L'appelant fait valoir que la convention collective prévoyait l'octroi de « *special premiums* » à certains salariés, sans établir, pour autant, que la nature des tâches qu'il effectuait aurait donné lieu à l'allocation de telles primes s'il avait eu le statut de salarié conventionné.

Pour soutenir que son salaire n'était pas nettement plus élevé que celui des salariés conventionnés, l'appelant donne encore à considérer que son contrat de travail prévoyait l'allocation d'un bonus discrétionnaire, tandis que les salariés conventionnés touchaient un bonus annuel non discrétionnaire à titre du « *profit-share* ».

Aux termes de l'article 13.4.3 de la convention collective, « *payment of the profit-sharing is only due if the QPBT has reached a minimum of level US\$ 30 Million.* »

Dans son attestation testimoniale du 4 octobre 2023 (pièce 42 de la partie intimée), PERSONNE6.), Sr Manager HR Business Partnering auprès de la société intimée, déclare que les salariés conventionnés n'ont touché aucun montant à titre de « *profit-share* » pour les années 2016 et 2019 et qu'ils ont perçus les montants respectifs de 6.424,79 euros et de 10.741,66 euros pour les années 2017 et 2018.

Il résulte de ce qui précède que l'allocation d'un certain montant à titre de « *profit-sharing* » n'était pas automatique et dépendait des résultats de la société intimée.

Le contrat de travail de l'appelant ne prévoyait pas l'allocation d'un « *profit-share* », mais stipulait, à l'article 5, paragraphe 3, que l'employeur pouvait payer un bonus annuel, à déterminer en fonction des résultats de la société (SOCIETE1.) et de sa performance personnelle.

S'il est vrai que le bonus contractuellement prévu était discrétionnaire, il faut admettre que dans l'hypothèse d'une évaluation favorable d'un salarié qualifié de cadre supérieur, ce dernier était susceptible de toucher des montants supérieurs à ceux alloués à titre du « *profit-share* » aux salariés non conventionnés.

La Cour ne tiendra partant pas compte du « *profit-sharing* » des salariés conventionnés, ni du bonus que peuvent toucher les cadres supérieurs dans la comparaison du niveau de rémunération des deux types de salariés.

Il résulte de ce qui précède que l'appelant reste en défaut d'établir que sa rémunération n'était pas nettement supérieure à celle des salariés conventionnés du grade le plus élevé de la convention collective, pouvant se prévaloir de la même ancienneté que lui.

Concernant le critère du pouvoir de direction effectif, sinon de l'autorité bien définie de l'appelant, il convient, en premier lieu, de se référer aux « *job descriptions* » signées par lui en date des 25 mars 2014 et 4 mai 2017 (pièces 2 et 3 de la partie intimée), qui prévoient ce qui suit au point 1, intitulé « *purpose and objective of the position* » :

« *The overall purpose and objective of this position is to contribute to the work of the company's legal department in a broad range of day-to-day legal day work and, if and to the extent required, to act as deputy to the Head of Legal in case of absence. Depending on the experience and seniority of the successful candidate, the position holder would be expected to manage a significant workload with a relatively high degree of independence.* »

Le point 4, intitulé « *summary of responsibilities* », des « *job descriptions* » se lit comme suit :

« *The position holder will be responsible for*

- *providing legal advice to various departments within the organisation ;*
- *drafting and/or reviewing a broad range of agreements, declarations, notices, internal memoranda ;*
- *developing and updating standard contracts, policies and other legal documentation ;*
- *participating in negotiations with business partners and document such discussions as required ;*
- *liaising with regulatory authorities, courts, notaries, external counsel ;*
- *supporting the organisation in ensuring compliance with relevant regulations.* »

Si la possibilité de remplacer ponctuellement le responsable du service juridique (« *Head of Legal* »), en tant que telle, ne conférait pas nécessairement un pouvoir de

direction effectif au salarié, il n'en reste pas moins que la nature des tâches énumérées au point 4 impliquaient l'existence d'une autorité bien définie dans le chef de celui-ci.

Ainsi, l'appelant était notamment censé émettre des conseils juridiques au niveau interne, avoir des liens directs avec des partenaires commerciaux, des autorités publiques, des notaires et des conseillers externes et participer à des négociations.

Il résulte des propres conclusions de synthèse de l'appelant du 2 janvier 2025 (p.45) que l'énumération des fonctions figurant dans sa job description n'était pas purement théorique.

Ainsi, PERSONNE1.) soutient que, sur son initiative, une clause ayant permis à la société intimée d'économiser 2 millions de dollars a été insérée dans un contrat de livraison de kérosène, qu'il revoyait des contrats de trésorerie pour des montants de 10 millions d'euros et, que - du moins jusqu'à l'arrivée de PERSONNE2.) - il était en charge du droit des sociétés, suivant la matrice d'équipe du département juridique.

L'appelant insiste également sur le rôle clé qu'il a joué dans les présentations faites au Comité d'audit et au Conseil d'administration sur un dossier particulier, dénommé « PERSONNE7.) ».

Les attestations testimoniales versées en cause par la partie appelante ne sont pas non plus de nature à remettre en cause l'accomplissement par l'appelant de tâches comportant une autorité bien définie.

En effet, l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) (pièce 71 de la partie appelante) n'a trait qu'aux fonctions de PERSONNE5.), tandis que celle de PERSONNE5.) (pièce 79 de la partie appelante) est établie en des termes généraux à ce sujet (« *M. Bouclier ne jouissait pas de pouvoir de direction effectif, ni d'une autorité bien définie, ni d'une large indépendance dans l'organisation du travail* ».)

L'affirmation dudit témoin, suivant laquelle l'appelant « *n'avait aucune personne sous ses ordres* » et était « *sous la supervision de Mme PERSONNE4.) et M. PERSONNE2.)* » n'est, par ailleurs, pas pertinente, étant donné qu'un salarié peut être cadre supérieur, tout en ayant l'obligation de rendre compte à un supérieur hiérarchique et sans diriger une équipe déterminée.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir qu'il n'effectuait pas de tâches comportant une autorité bien définie.

Concernant le troisième critère, c'est à juste titre que le tribunal du travail a dit que l'existence d'un lien de subordination envers un supérieur hiérarchique n'exclut pas l'indépendance du salarié dans l'organisation du travail.

La « *job description* », citée ci-dessus, fait état d'un degré d'indépendance relativement élevé du salarié et son contrat de travail ne définit aucun horaire de travail fixe.

La flexibilité de l'horaire de travail résulte, par ailleurs, de l'article 4 du contrat du travail, aux termes duquel PERSONNE1.) « *may be required to work outside the normal working schedule and/or his working days. Mr PERSONNE1.) acknowledges and accepts that he is not entitled to any additional compensation for these working conditions.* »

PERSONNE1.) ne rapporte donc pas non plus la preuve de l'absence d'une large indépendance dans l'organisation de son travail ni de l'absence d'une large liberté de ses horaires de travail.

Au vu des développements qui précèdent, le tribunal du travail est à approuver en ce qu'il a retenu que PERSONNE1.) n'établissait pas qu'il ne remplissait pas au moins une des conditions cumulatives prévues à l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail pour être qualifié de cadre supérieur.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'arriérés de salaire pour jours fériés travaillés et heures supplémentaires et de reliquats de bonus pour les années 2020, 2021 et 2022, au motif que la convention collective ne lui était pas applicable.

#### Quant au recours de l'ETAT

En vertu de l'article L. 521-4, paragraphe 5, du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage qu'il a versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Il résulte du décompte versé par l'ETAT que durant la période de référence, couverte par l'indemnisation du dommage matériel de PERSONNE1.), celui-ci a touché des indemnités de chômage brutes de  $[2.425,32 + (4 \times 5.783,45) =] 25.559,12$  euros.

La demande de l'ETAT est dès lors fondée à l'égard de l'employeur à concurrence de ce montant, par réformation du jugement entrepris.

#### Quant aux indemnités de procédure et aux frais

Succombant au litige et devant supporter la charge des dépens, la société SOCIETE1.) est à débouter de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de

procédure de 2.000 euros pour la première instance et de faire droit à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel principal de PERSONNE1.) et l'appel incident de la société anonyme SOCIETE1.) en la forme,

reçoit l'intervention volontaire et l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en la forme,

dit non fondé l'appel incident de la société anonyme SOCIETE1.),

dit partiellement fondé l'appel principal de PERSONNE1.),

dit partiellement fondé l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

réformant,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son dommage matériel du chef de licenciement abusif, à concurrence du montant de 15.410,38 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son dommage moral du chef de licenciement abusif, à concurrence du montant de 10.000 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 25.410,38 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, à concurrence du montant de 25.559,12 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 25.559,12 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Olivier UNSEN, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier André WEBER.