

Arrêt N° 106/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze juillet deux mille dix-neuf

Numéro CAL-2018-00286 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée JPMORGAN ASSET MANAGEMENT (EUROPE), établie et ayant son siège social à L-2633 Senningerberg, 6, route de Trèves, représentée par son conseil de gérance,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 23 février 2018,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie 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 aux fins de la présente procédure par **Maître Philippe NEY**, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

et:

1) A), demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte REYTER,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du présent acte REYTER,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 5 avril 2016, **A)** a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société à responsabilité limitée JPMORGAN ASSET MANAGEMENT (EUROPE) (ci-après la société JPMORGAN), pour voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 16 juillet 2015 et pour l'entendre condamner à lui payer le montant total de 697.083,33 EUR + p.m., dont le montant de 95.000,- EUR au titre de préjudice moral, le montant de 575.000,- EUR au titre de préjudice matériel et le montant de 27.083,33 EUR au titre de bonus pour les années 2015 et 2016 + p.m., le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.250,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et demandé à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir et déclarer commun le jugement à intervenir à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ÉTAT).

Lors de l'audience du tribunal du travail du 6 mai 2016, **A)** a réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel à la somme de 413.895,19 EUR.

L'ÉTAT a demandé à voir condamner l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal-fondée au fond du litige, à lui payer le montant de 90.868,21 EUR correspondant aux indemnités de chômage qu'il a versées à **A)** pour la période allant de février 2016 à octobre 2017.

Par jugement du 12 janvier 2018, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 16 juillet 2015, a condamné la société JPMORGAN à payer à **A)** les montants de 172.838,39 EUR en réparation de son préjudice matériel et de 10.000,- EUR en réparation de son préjudice moral, a débouté **A)** de sa demande en paiement des bonus et a condamné la société JPMORGAN à payer à l'ÉTAT le montant de 78.876,67 EUR.

Le tribunal du travail a encore condamné la société JPMORGAN à payer à **A)** une indemnité de procédure de 1.000,- EUR, a débouté la société JPMORGAN

de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il a dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire dudit jugement.

Par exploit d'huissier du 23 février 2018, la société JPMORGAN a relevé appel du jugement du 12 janvier 2018 et elle demande, par réformation de la décision entreprise, à voir constater que les motifs du licenciement repris dans la lettre de motifs satisfont pleinement aux critères de réalité et de sérieux établis par la jurisprudence et à voir déclarer le licenciement avec préavis régulier et justifié. La société JPMORGAN demande en conséquence à voir débouter **A)** de toutes ses demandes et à se voir décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre par la juridiction de première instance.

Pour autant que de besoin, la société JPMORGAN offre de prouver les motifs économiques gisant à la base du licenciement avec préavis, plus amplement spécifiés dans l'acte d'appel, par tous moyens et notamment par l'audition des témoins **T1)**, **T2)** et **T3)**.

La société JPMORGAN demande, en outre, la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu que la lettre de motifs du licenciement répondait aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence, en ce qu'il a rejeté la demande de **A)** au titre des bonus pour les années 2015 et 2016 et en ce qu'il n'a pas ordonné l'exécution provisoire du jugement.

A titre subsidiaire, l'appelante conteste l'existence des dommages moral et matériel et les montants réclamés à ce titre par le salarié.

Enfin, la société JPMORGAN demande à voir débouter **A)** de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour la première instance et elle demande, pour sa part, une indemnité de procédure de 3.000,- EUR pour les deux instances.

L'ÉTAT demande le remboursement des indemnités de chômage allouées à **A)** pour les périodes allant de février 2016 à novembre 2017 à hauteur du montant de 92.467,08 EUR et il relève, pour autant que de besoin, appel incident à cet égard. Il demande, en conséquence, la condamnation de la société JPMORGAN au paiement du montant de 92.467,08 EUR avec les intérêts légaux suivant l'article 1153 du Code civil à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage, sinon à partir de la demande en justice.

A) se rapporte à la sagesse de la Cour d'appel en ce qui concerne la recevabilité de l'appel et il demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif, le cas échéant par substitution de motifs. Il demande encore la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré fondée sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et débouté la société JPMORGAN de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

En outre, **A)** relève appel incident et demande, par réformation de la décision entreprise, que la société JPMORGAN soit condamnée à lui payer le montant de 95.000,- EUR en réparation de son préjudice moral, le montant de 413.395,19

EUR en réparation de son préjudice matériel et le montant de 27.083,33 EUR au titre des bonus 2015 et 2016.

A) demande également une indemnité de procédure d'un montant de 1.250,- EUR pour la première instance et d'un montant de 2.500,- EUR pour l'instance d'appel.

Les faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 mars 1997, **A)** a été engagé par la société FLEMING FUND MANAGEMENT(LUXEMBOURG) S.A. en qualité d'« *Assistant Manager - Insurance* » à partir du 1^{er} avril 1997.

Au moment du licenciement, l'employeur de **A)** était la société JPMORGAN et le salarié exerçait la fonction de « *Head of Property Management* » de la région « *EMEA* » (Europe, Moyen-Orient et Afrique).

Le 13 juillet 2015, **A)** a été convoqué à un entretien préalable au licenciement qui a eu lieu le 15 juillet 2015.

Par courrier recommandé du 16 juillet 2015, **A)** a été licencié moyennant le préavis légal de six mois, ayant débuté le 1^{er} août 2015 et s'étant achevé le 31 janvier 2016, et il a été dispensé de prêter le préavis à partir du 23 novembre 2015.

Par courrier recommandé du 20 juillet 2015, **A)** a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Suivant courrier recommandé du 20 août 2015, la société JPMORGAN a notifié à **A)** les motifs du licenciement.

Les motifs du licenciement consistent en substance dans la suppression du poste occupé par **A)** en raison d'une réorganisation et d'une restructuration du département auquel était affecté **A)**, destinées à optimiser les méthodes de travail dans le département *Global Real Estate* (ci-après GRE) et à être plus performant dans l'intérêt des clients, ce qui relèverait clairement des priorités stratégiques de l'employeur.

Suivant courrier recommandé de son mandataire du 9 octobre 2015, **A)** a contesté le licenciement intervenu à son égard.

Recevabilité de l'appel

Le jugement entrepris a été notifié à la société JPMORGAN en date du 17 janvier 2018.

L'appel relevé dans les formes et délai de la loi est recevable.

Le licenciement

A l'appui de son appel, la société JPMORGAN fait grief à la juridiction de première instance d'avoir retenu que la restructuration du département GLOBAL REAL ESTATE (GRE) n'aurait pas eu pour conséquence la suppression du poste de **A)**.

En se basant sur la jurisprudence relative aux pouvoirs du chef de l'entreprise en matière de direction, de politique et d'organisation de l'entreprise, la société JPMORGAN fait valoir que la restructuration du département GRE par un projet permettant d'optimiser les méthodes de travail a eu pour conséquence que le poste de l'intimé au Luxembourg, ensemble ses qualifications et expériences professionnelles n'étaient plus requis. Il appartiendrait au seul employeur de décider du ou des licenciements à effectuer en rapport avec la réorganisation ou la restructuration et le choix discrétionnaire du licenciement ne souffrirait exception que lorsque le congédiement serait sans lien avec la réorganisation et ne constituerait qu'un prétexte pour se débarrasser d'un salarié ou serait exercé avec une légèreté blâmable.

Selon l'appelante, la réorganisation structurelle du département GRE et son caractère sérieux et justifié, ainsi que la suppression du poste de **A)** seraient établis par les attestations testimoniales versées en cause et ces témoignages seraient précis, concordants et pertinents et de nature à permettre le contrôle du juge. Contrairement à l'affirmation du salarié, les salariés opérant à Londres n'auraient pas simplement remplacé l'intimé, mais il se serait agi de nouvelles tâches attribuées aux fonctions issues de la restructuration opérée.

La société employeuse fait encore valoir qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur n'a pas l'obligation de reclasser l'employé concerné par une réorganisation des structures de l'entreprise ou par une délocalisation ou un transfert externe de certaines tâches exercées par lui.

Si **A)** demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif, il reste d'avis que les motifs du licenciement n'ont pas été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, de sorte que la confirmation du caractère abusif du licenciement devrait, le cas échéant, être prononcée par substitution de motifs.

Quant au licenciement, **A)** relève que c'est à juste titre que la juridiction de première instance a retenu qu'il ne reposait sur aucun motif réel et sérieux, l'employeur ayant abusé de son droit de résilier le contrat de travail en agissant de manière intempestive et avec une légèreté blâmable notamment au regard de l'ancienneté de services de presque vingt ans du salarié et de son âge (53 ans).

La notion d'abus de droit consacrée par les articles 1134 et 6-1 du Code civil serait d'application en matière de droit du travail et en l'espèce, en raison du poste à grandes responsabilités occupé, de la haute qualification professionnelle et du domaine de compétences spécifiques dans le secteur d'activités concerné il aurait été évident que **A)** ne retrouverait plus un emploi similaire.

A) conteste, en outre, les motifs du licenciement qui seraient contredits par les éléments du dossier et notamment par les échanges de courriels, les différents organigrammes et l'extrait Intranet. Ainsi, tant la nécessité de la restructuration invoquée, que la suppression des tâches exercées par **A)**, sont contestées.

Relatant les fonctions occupées et les changements opérés par la société employeuse, l'intimé relève que lesdits changements sont uniquement liés à des préférences personnelles et constituent un prétexte pour se débarrasser de lui.

Ce serait une mésentente avec **T3)**, ainsi que le mauvais choix de la société externe CUSHMAN & WAKEFIELD (CW) comme fournisseur de services pour l'Europe Moyen-Orient et l'Afrique qui seraient à l'origine de son licenciement. Le fait que la société employeuse reconnaît que le poste de **A)** a déménagé à Londres démontrerait qu'il n'a pas été supprimé et que le licenciement est abusif.

Les attestations testimoniales tant de **T3)** que de **T2)** et de **T1)**, de même que l'offre de preuve par leur audition seraient à rejeter, en raison de leur caractère partial et de leur manque de précision.

La façon de procéder de la société JPMORGAN serait inacceptable et contrairement à l'assertion de l'appelante, les juridictions du travail seraient exigeantes en matière de reclassement des salariés et imposeraient aux employeurs de veiller, en présence d'un salarié d'un certain âge et avec une certaine ancienneté, à faire tous les efforts pour éviter un licenciement et à proposer une modification du contrat de travail.

Le licenciement

- *La précision des motifs*

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que les juges de première instance ont retenu que la lettre de motivation répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence, ladite lettre permettant tant au salarié de connaître les motifs à la base de son licenciement et d'en apprécier la légitimité et l'opportunité d'une action en justice, qu'au juge de vérifier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris à cet égard.

- *Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement*

La Cour renvoie et se rallie entièrement aux développements corrects et exhaustifs que les premiers juges ont faits dans le jugement entrepris sur les principes applicables en matière de licenciement pour suppression de poste suite à une réorganisation structurelle ainsi que sur les pouvoirs du chef d'entreprise corrélatifs à sa responsabilité du risque assumé.

Si le chef d'entreprise peut opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, le licenciement est cependant déclaré abusif lorsque le congédiement est sans lien avec la réorganisation et ne constitue qu'un prétexte ou est exercé avec une légèreté blâmable.

En l'espèce, il résulte de la lettre du 20 août 2015 que le licenciement a été motivé par une réorganisation et une restructuration au sein de l'entreprise, dans un but d'optimisation des coûts et d'amélioration de la compétitivité. L'employeur, après avoir rappelé au salarié ses diverses responsabilités en tant que « *Head of Facilities EMEA Management* », a exposé avoir décidé de réunir toutes les fonctions dirigeantes du EMEA GRE (« *Global Real Estate* » pour la région Europe, Moyen-Orient, Afrique) à Londres, afin de faciliter et rendre plus efficaces la communication et la coopération entre les différents responsables, tout en précisant que les autres personnes occupées dans le « *Facility Team* » de Luxembourg resteraient à Luxembourg.

L'employeur a également informé le salarié que le poste de « *EMEA Head of Facilities* » allait englober d'autres fonctions, dont le développement durable et l'ingénierie, de sorte qu'il (**A**) ne disposerait pas des compétences et expérience requises pour ledit poste.

Dans son acte d'appel et ses conclusions, l'appelante insiste encore sur le fait qu'elle aurait également externalisé les services de gestion active des infrastructures vers le prestataire CUSHMAN & WAKEFIELD, de sorte que l'intimé se serait de moins en moins occupé de la gestion active des immeubles, mais que son rôle aurait surtout consisté à superviser ledit prestataire. La société CUSHMAN & WAKEFIELD ne donnant pas satisfaction, il aurait été décidé de changer de prestataire, de supprimer le poste de « *Head of Property Management* » à Luxembourg et de créer un nouveau poste de « *Head of Property Management* » à Londres en y incorporant d'autres domaines, tels que l'ingénierie, la durabilité de l'environnement, etc...En outre, la société CUSHMAN & WAKEFIELD aurait été remplacée par la société JONES LANG LASALLE. Eu égard à l'externalisation de tous les services, le rôle de **A**) se serait réduit au seul aspect de « *Vendor Governance/Management* », c'est-à-dire à la supervision du prestataire. Cette fonction de « *Vendor Governance/Management* » aurait entièrement été reprise par **T2**) et l'équipe de Gestion des infrastructures aurait été réduite de 48 à 5 personnes travaillant dorénavant sous la supervision de **T2**).

Concernant l'externalisation des services de gestion active des infrastructures, il résulte des éléments du dossier ainsi que des attestations testimoniales versées par la société employeuse et notamment de l'attestation testimoniale de **T1**) que la décision stratégique d'externaliser la fonction « *gestion des infrastructures* » au niveau mondial en la confiant à un « *spécialiste* » du domaine, en l'occurrence à la société CUSHMAN & WAKEFIELD, avait déjà été prise bien avant le licenciement de l'intimé et que l'employeur n'a fait que remplacer par la suite l'ancien prestataire, la société CUSHMAN & WAKEFIELD, par la société JONES LANG LASALLE.

La Cour constate encore, au vu des organigrammes versés par l'appelante, que **A)** y figure non en tant que « *Head of Facilities* », mais en tant que « *Head of Property Management* », comprenant les fonctions d'« *Asset management* » et de « *Facilities Management* ». Pour sa part, **T2)**, futur « *Head of property Management/Engineering* » était déjà « *Head of Engineering* » avant la restructuration.

Force est également de constater, au vu desdits organigrammes, que d'autres personnes ayant travaillé sous la direction de **A)** (par ex. **EMP1)**, **EMP2)**, **EMP3)**, **EMP4)**, **EMP5)**, **EMP6)**, **EMP7)**, **EMP8)**, **EMP9)**, **EMP10)**, **EMP11)**, **EMP12)**.....) ont ensuite travaillé sous la direction de **T2)**, nouveau « *Head of Property Management* » .

Par ailleurs, contrairement aux affirmations de l'employeur, aux termes desquelles l'aspect « *Vendor and Contract Management* » aurait entièrement été repris par **T2)**, cette fonction est exercée après la restructuration par **EMP13)**, sous la direction de **EMP14)**.

Enfin, **EMP9)** et **EMP1)** exercent toujours la fonction « *Facilities Management* » à Luxembourg, mais sous la responsabilité de **T2)**.

La Cour constate encore que l'appelante ne verse aucune pièce de nature à établir une optimisation des coûts suite à la restructuration et, à l'instar des juges de première instance, renvoie aux attestations testimoniales versées au dossier par l'appelante ainsi qu'aux organigrammes de 2015 et 2016, pour retenir que s'il est établi que suite à la nomination de **T3)** en tant que « *Global Head of Property Management* » en mars 2015, et la nomination de **T1)** en tant que Directeur pour la région EMEA, en avril 2015, deux nouveaux sous-départements dénommés « *Global Real Estate EMEA Operation Group* » et « *Strategic analysis* » ont été créés et que deux autres sous-départements « *Property Management* » et « *Engineering* » ont été regroupés, entraînant une réorganisation en termes de personnel, les tâches inhérentes au poste de travail de **A)** ont en grande partie persisté et ont été exécutées par d'autres personnes. **T1)** relate dans son attestation qu'« *il était nécessaire de changer de « prestataire externe » et A) (dont le rôle évoluait de plus en plus vers des fonctions de supervision), devait déménager à Londres* ». Si, selon elle, suite à la nomination de **T3)** en mars 2015, il a été jugé nécessaire d'étendre les responsabilités du poste de Directeur de la division « *Facilities Management* » aux questions du développement durable et des nouvelles technologies, domaine dans lesquels l'intimé n'aurait pas disposé des connaissances et de l'expérience nécessaires, force est de constater que **EMP9)**, qui travaillait déjà dans ce service sous **A)** a été nommée « *Facilities Manager* » au Luxembourg, sous les ordres de **T2)**.

T3), dans son attestation, parle également de « *relocalisation* » du poste de **A)** à Londres et non de suppression dudit poste.

Il suit de ce qui précède que, même s'il a été décidé que la personne occupant le poste de « *Head of Property Management* » devait dorénavant avoir des

compétences en matière d'ingénierie et de développement durable, le poste de **A)** n'a pas été supprimé, mais simplement relocalisé à Londres.

C'est partant à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont retenu qu'il n'a pas été établi que la restructuration du département GRE a eu pour conséquence la suppression du poste occupé par **A)**.

L'offre de preuve présentée par l'appelante ne tendant pas à démontrer d'autres faits que ceux qui résultent d'ores et déjà des éléments du dossier, est à rejeter pour défaut de pertinence.

En licenciant **A)** après presque 20 ans de bons et loyaux services - au cours desquels il a, d'après les éléments du dossier, toujours rempli ses fonctions à la pleine satisfaction de son employeur - sans lui proposer de continuer à exercer son poste à Londres, quitte à rediscuter certaines conditions de son contrat de travail, eu égard à l'accent mis dorénavant sur l'aspect de l'ingénierie et du développement durable, l'appelante a agi de manière intempestive et avec une légèreté blâmable, alors qu'elle ne pouvait ignorer qu'en raison de son âge (53 ans) et de la situation sur le marché du travail, **A)** serait exposé à un risque considérable de ne pas retrouver d'emploi.

Le licenciement est partant à considérer comme dépourvu de motifs réel et sérieux et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

Les indemnisations

Le préjudice matériel

La société JPMORGAN conteste le dommage matériel réclamé par **A)**.

Il appartiendrait au salarié d'établir la relation causale entre le dommage matériel allégué et le licenciement abusif et de minimiser ce dommage. Or, en l'espèce, le salarié, qui aurait bénéficié d'une dispense de travail au cours du préavis de six mois, n'établirait aucune recherche de travail et, eu égard à la jurisprudence en la matière, la période du préavis constituerait une période de référence suffisante.

La situation de **A)** ne serait, par ailleurs, pas comparable à celle d'un salarié licencié peu de temps avant sa retraite et, en tout état de cause, il y aurait lieu de réduire ce préjudice à de plus justes proportions.

A) maintient sa demande en allocation d'un montant de 413.895,19 EUR en réparation de son dommage matériel, correspondant à une période de référence de 36 mois et tenant compte des indemnités de chômage perçues ainsi que du fait qu'il a retrouvé un nouvel emploi à la date du 13 novembre 2017 moins bien rémunéré. Ce dédommagement serait adéquat eu égard à l'ancienneté du salarié, à son niveau d'éducation et d'expérience et à son âge. Ce serait à tort que le tribunal du travail n'aurait fixé qu'une période de référence de 18 mois et

pris comme salaire de référence un montant de 13.984,17 EUR au lieu du salaire de base brut avant son licenciement, y compris les bonus, d'un montant de 16.067,50 EUR.

A) souligne encore qu'il est de jurisprudence constante que le préavis, même avec dispense de travail, n'est pas à considérer dans l'appréciation du dommage matériel.

S'il résulte des pièces versées en cause que **A)** a dès la fin du mois de novembre 2015, c'est-à-dire dès qu'il a été dispensé de travailler, commencé à chercher un nouvel emploi, force est cependant de constater que ses recherches n'étaient pas très assidues (une demande par mois pendant les mois de décembre 2015, janvier et février 2016, deux pendant le mois de mars 2016, une pendant le mois d'avril 2016, quatre pendant le mois de mai 2016, deux pendant le mois de juin 2016, aucune pendant les mois de juillet à octobre 2016 et deux demandes en novembre 2016). L'intimé affirme encore avoir fait une demande en janvier 2017 et une en février 2017, mais il ne verse aucune pièce de nature à établir qu'il aurait encore effectué des démarches après le mois de novembre 2016.

Les décisions auxquelles se réfère l'intimé dans ses conclusions, concernant la période de référence à prendre en compte, concernent des salariés âgés de plus de 57 ans et proches de la retraite, respectivement de la préretraite, de sorte que les circonstances ne sont pas les mêmes et qu'il n'y a pas lieu de s'y référer.

Eu égard à l'âge du salarié, à son ancienneté, à la nature de l'emploi occupé par lui, à la dispense de travail à compter du 23 novembre 2015 et à la situation du marché de l'emploi, et vu le peu de diligences faites par le salarié pour retrouver un nouvel emploi, la Cour fixe à un an à compter de la fin du préavis (du 1^{er} février 2016 au 31 janvier 2017), la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus de l'intimé est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu.

Suivant les fiches de salaire versées au dossier, **A)** aurait perçu pendant cette période un salaire brut de (12 x 13.984,17) 167.810,04 EUR.

Au cours de cette période il a perçu des indemnités de chômage d'un montant total de 54.764,65 EUR.

Le préjudice matériel subi par le requérant s'élève partant au montant de 113.045,39 EUR.

Il suit de ce qui précède que le jugement entrepris est à réformer et qu'il y a lieu de ramener la condamnation afférente au montant de 113.045,39 EUR.

Le préjudice moral

La société JPMORGAN conteste tout dommage moral dans le chef de **A)**. Ce dernier n'aurait pas établi que les circonstances du licenciement justifieraient l'allocation d'un quelconque montant en réparation d'un tel dommage. Le salarié n'établirait pas non plus s'être fait des soucis pour son avenir professionnel et,

en tout état de cause, il ressortirait de la jurisprudence de la Cour d'appel que les montants alloués de ce chef dans des cas similaires à celui de l'espèce se situeraient autour d'un montant de 2.500,- EUR.

A) estime qu'eu égard à la brutalité du licenciement intervenu et au fait que l'employeur avait pleinement conscience que le salarié n'allait pas retrouver d'emploi équivalent démontrant, dans le chef de l'employeur, une absence absolue d'égard envers le salarié, le montant de 95.000,- EUR serait justifié. Il relève encore que l'employeur n'a fait aucun effort afin de le reclasser au sein de l'entreprise ce qui conforterait ce manque d'égard envers un salarié disposant d'une longue ancienneté et d'une grande expérience.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens, que les juges de première instance ont évalué le préjudice moral subi par **A)**, eu égard à son ancienneté et aux circonstances dans lesquelles le licenciement a eu lieu, au montant de 10.000,- EUR.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Les bonus

La société JPMORGAN conteste les bonus réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

A) n'apporterait pas la preuve de l'obligation invoquée et aux termes de l'article 1^{er}, alinéa 2 du contrat de travail, les bonus invoqués seraient discrétionnaires, ce caractère discrétionnaire étant encore fixé par « *l'Employee Handbook* ».

En outre, les bonus seraient liés aux résultats obtenus et un paiement de bonus pour une année ne garantirait ni en principe ni en quantum le paiement d'un bonus l'année suivant. La jurisprudence de la Cour serait constante au sujet du caractère discrétionnaire des bonus ou gratifications, lorsque cela résulterait clairement du contrat de travail et même un paiement régulier au cours de plusieurs années n'enlèverait pas le caractère de libéralité d'une telle gratification, qui ne deviendrait pas obligatoire de ce fait.

En ordre subsidiaire, la société JPMORGAN relève encore que les droits du salarié étaient directement dépendants de la continuation de la relation de travail, tel que cela résulterait des décomptes des années 2012-2014 qui auraient explicitement prévu que « *You will not receive an Incentive Award if you are not employed by JPMORGAN CHASE on the payement date and/or the grant date or if you have given notice of termination prior to those dates* ». De même l'alinéa 2 du contrat de travail excluait tout droit à une gratification au salarié qui est en préavis ou qui a quitté l'entreprise avant son attribution.

A) fait valoir que le bonus annuel est entré dans le champ contractuel, dès lors que les conditions de fixité, de généralité et de constance étaient remplies en l'espèce, le salarié ayant reçu un bonus d'au moins 25.000,- EUR chaque année.

Tant la jurisprudence française que la jurisprudence luxembourgeoise auraient consacré le principe qu'une prime était susceptible de devenir un droit pour le salarié, même en présence d'une clause dans le contrat de travail laissant les primes à la discrétion de l'employeur (Cour 26 janvier 2012, rôle n°37229). Le droit du travail, en cas de conflit des normes, devrait être interprété en faveur du salarié.

En ordre subsidiaire, même à retenir le caractère de libéralité des bonus laissés à la discrétion de l'employeur, le refus de paiement serait discriminatoire et l'appelant sur incident se réfère à un arrêt de la Cour de Cassation française du 13 janvier 2016 (n°14- 26050), qui aurait cassé un arrêt de la Cour d'appel ayant refusé le paiement d'une prime au motif que le seul fait qu'une prime soit laissée à la libre appréciation de l'employeur n'est pas de nature à justifier, en soi, une différence de traitement entre salariés placés dans une situation comparable au regard de l'avantage considéré.

Selon **A)**, il serait le seul employé à ne pas avoir bénéficié de bonus pour les années 2015 et 2016, malgré d'excellents résultats de sa part, de sorte qu'il y aurait lieu de faire droit à sa demande.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont retenu qu'eu égard à la clause contenue dans le contrat de travail stipulant que « *You are entitled to be considered for a discretionary bonus, based on performance, however please note that annual payment does not give rise to automatic entitlement* », l'octroi de la prime relève de l'appréciation discrétionnaire de l'employeur et que le salarié ne peut se prévaloir d'un droit acquis. Par ailleurs, la prime n'ayant, au vu des éléments du dossier, été payée que 3 fois (pour les années 2012, 2013 et 2014), il n'y a pas lieu de considérer que le bonus était payé de manière régulière et constante. **A)** n'établit pas non plus que tous les autres salariés auraient reçu un bonus. Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer à cet égard.

Le recours de l'ETAT

La Cour ayant fixé la période de référence à 12 mois et l' ETAT ayant pendant cette période payé le montant de 54.764, 65 EUR à **A)** au titre des indemnités de chômage, la demande est à déclarer fondée à concurrence dudit montant.

Le jugement entrepris est partant à réformer en ce sens.

Les indemnités de procédure

Le licenciement ayant été déclaré abusif, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la société JPMORGAN de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et en ce qu'il l'a condamnée à payer à **A)**, de ce chef, le montant de 1.000,- EUR.

Les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens, il y a lieu de les

débouter de leur demande respective en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

réformant,

déclare fondée la demande en indemnisation du préjudice matériel pour la somme de 113.045,39 EUR,

partant condamne la société à responsabilité limitée JPMORGAN ASSET MANAGEMENT (EUROPE) à payer à **A**), de ce chef, la somme de 113.045,39 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 5 avril 2016, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

déclare le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fondé pour la somme de 54.764,65 EUR,

partant condamne la société à responsabilité limitée JPMORGAN ASSET MANAGEMENT (EUROPE) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 54.764, 65 EUR, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute la société à responsabilité limitée JPMORGAN ASSET MANAGEMENT (EUROPE) et **A**) de leur demande respective en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée JPMORGAN ASSET MANAGEMENT (EUROPE) aux frais et dépens des deux instances avec distraction des frais et dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Jean-Marie BAULER, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.