

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 467/24
E-TRAV-153/22

Audience publique du 26 février 2024

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Joëlle REGENER, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Agathe SEKROUN, en remplacement de Maître Bernard FELTEN, avocats à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Franca ALLEGRA, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Martin GRÜNDMANN, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 5 septembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 17 octobre 2022, date à laquelle l'affaire fut fixée au 2 janvier 2023.

Après trois remises à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 22 janvier 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 5 septembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., ainsi que celle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins d'y voir statuer conformément au dispositif de ladite requête annexée à la minute du présent jugement.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 22 janvier 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- évalua son préjudice matériel à 148.140,35 € ;
- renonça à sa demande relative aux billets d'avion pour 2021 ;
- réclama la condamnation de la société défenderesse au paiement de sa contribution au plan de pension complémentaire pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 15 août 2022.

A la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à lui payer :

- la somme de 70.225,44 € à titre de remboursement de l'indemnité de départ trop payée ;
- une indemnité de procédure de 3.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça pour sa part un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et sollicita la condamnation

de l'employeur à lui rembourser la somme de 82.201,96 € avec les intérêts légaux du chef des indemnités de chômage versées au requérant pendant la période du 17 août 2022 au 31 décembre 2023.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} janvier 2003, modifié par avenant du 4 juillet 2009, il est entré aux services de la société défenderesse d'abord en qualité d'« *Operations & Quality Manager* », puis de « *Quality and Regulatory Affairs Manager* ».

Il explique que par courrier du 7 février 2022, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis de six mois, assorti d'une dispense de travail.

Suite à sa demande du 9 février 2022 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, le requérant explique avoir reçu un courrier de motivation du 8 mars 2022 faisant allusion à la suppression de son poste de travail.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit licenciement par courrier du 12 avril 2022, les motifs invoqués n'ayant pas été indiqués de manière précise.

Il s'oppose dans ce contexte à l'offre de preuve formulée par l'employeur à l'audience, celle-ci ne faisant que reprendre le libellé des motifs et étant dès lors à son tour imprécise, partant ni concluante, ni pertinente.

PERSONNE1.) conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui de son congédiement.

En ce qui concerne l'externalisation alléguée de ses tâches de Directeur des affaires réglementaires (« *Regulatory Affairs Manager* »), il fait ainsi valoir :

- que l'employeur n'a pas prouvé la suppression de ce poste, la décision afférente du conseil d'administration n'ayant pas été versée ;
- que le seul document communiqué est un contrat de prestation de services conclu avec la société SOCIETE2.) ainsi que la décision des administrateurs portant approbation dudit contrat ;
- que ce contrat datant toutefois de 2018, il n'est pas susceptible de justifier une prétendue suppression de poste en 2022 ;
- que les tâches faisant l'objet dudit contrat sont par ailleurs étrangères à celles que le requérant exerçait en sa fonction de « *Regulatory Affairs Manager* » ;
- qu'il ne résulte dès lors pas des éléments du dossier que ses tâches en rapport avec cette fonction aient été externalisées au profit de la société SOCIETE2.), la motivation étant d'ailleurs contradictoire alors qu'il en résulte que certaines tâches réglementaires auraient été gardées en interne sans pour autant que l'employeur n'ait précisé lesquelles ;

- qu'il ne résulte par ailleurs pas non plus du dossier que son poste aurait été effectivement supprimé ;
- qu'au contraire, le requérant a eu connaissance de la circonstance que le contrat de prestation de services avec la société SOCIETE2.) a été résilié peu de temps après son licenciement ;
- que parallèlement, l'ADEM lui a fait parvenir en novembre 2022 une offre d'emploi pour un poste d'« Administrative & Regulatory Officer » auprès de la société défenderesse, preuve en est que le contrat avec le prestataire externe n'a pas été maintenu et que la suppression de poste alléguée n'a pas eu lieu.

En ce qui concerne sa fonction de « *Quality manager* », le requérant conteste que le contrôle qualité ait été essentiellement effectué depuis le siège de la maison-mère à ADRESSE3.) (Turquie) et que le salarié n'aurait dès lors exercé cette fonction que de manière accessoire.

Considérant partant son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame tout d'abord la somme de 148.140,35 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi suite à la résiliation abusive de son contrat de travail.

Il explique que malgré ses recherches, il n'a pas réussi à retrouver un nouvel emploi, le montant réclamé correspondant dès lors à la différence - pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer du 16 août 2022 au 31 janvier 2024 - entre les salaires qu'il aurait continué à percevoir auprès de la société défenderesse en l'absence de licenciement (soit un montant mensuel évalué à 155.046,98 : 12 = 12.920,58 €) et les indemnités de chômage touchées de la part de l'ETAT.

Le requérant réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 30.000 €.

A titre subsidiaire et pour l'hypothèse où son licenciement ne devait pas être déclaré abusif, PERSONNE1.) reproche à la société défenderesse de ne pas avoir procédé à l'entretien préalable obligatoire, l'employeur faisant partie du groupe ETIMADEN employant plus de 150 salariés.

Cette procédure obligatoire n'ayant pas été respectée, le requérant conclut dès lors à l'existence d'une irrégularité formelle de sorte qu'il réclame le paiement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire, soit un montant de 12.920,58 €.

PERSONNE1.) reproche ensuite à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ne pas lui avoir payé l'intégralité de son indemnité de départ.

Il explique ainsi qu'après avoir initialement annoncé une indemnité de départ de seulement trois mois, la société défenderesse lui a finalement payé une indemnité de 99.212,68 €, l'employeur ayant ainsi reconnu tant le droit du salarié de toucher une indemnité de départ de neuf mois en raison de son ancienneté dans le groupe (depuis 1994, soit 28 ans) que l'existence dudit groupe en lui-même.

Or, le requérant fait valoir qu'il dispose d'une ancienneté dans le groupe de plus de trente ans, le salarié ayant été aux services de la société-mère SOCIETE3.) (anciennement dénommée SOCIETE3.) depuis l'année 1991 en bénéficiant de sa part d'une bourse comprenant notamment un salaire mensuel de 675 £.

Il reproche par ailleurs à l'employeur de ne pas avoir tenu compte, dans la détermination de l'indemnité de départ à payer, des dispositions de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, le salarié estimant en effet avoir droit à une indemnité de départ mensuelle de 11.704,24 €.

Considérant dès lors avoir droit à ce titre à la somme de (12 mois x 11.704,24 =) 140.450,91 €, PERSONNE1.) réclame à son ancien employeur le paiement d'un solde de (140.450,91 - 99.212,68 =) 41.238,23 €.

Le requérant fait ensuite valoir que contrairement à ses collègues de travail, qui se seraient vu payer vers la fin du mois de janvier 2022 une prime pour l'année 2021, il n'a pas reçu pareille prime.

Sur base des renseignements qu'il explique avoir reçu de la part de ses anciens collègues, il réclame de ce chef un montant correspondant à environ un mois de salaire, soit la somme de 12.000 €.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir que conformément à son contrat de travail, il avait encore droit à la prise en charge, une fois par année, de ses billets d'avion aller-retour pour la Turquie pour lui et toute sa famille.

Cet avantage ne lui ayant pas été payé pour l'année 2022, il en réclame le paiement au prorata jusqu'à la fin de son préavis le 15 août 2022, soit un montant évalué à (3.000 / 12 x 7,5 =) 1.875 €.

PERSONNE1.) fait finalement valoir que la société défenderesse a mis en place un régime de pension complémentaire au profit de son personnel, les primes payés à ce titre pendant l'année 2021 s'étant élevées à 9.476,07 €.

Reprochant à l'employeur de ne plus avoir contribué à ce plan depuis la fin de l'année 2021, il demande à lui voir enjoindre, sous peine d'astreinte, de régulariser la situation pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 15 août 2022.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle explique qu'en sa qualité de filiale de la société turque SOCIETE3.), elle constitue l'agent commercial ainsi que le distributeur exclusif des produits d'SOCIETE4.) pour sa zone exclusive.

Elle fait valoir que le requérant, engagé en sa qualité de « *Quality and Regulatory Affairs Manager* », devait s'occuper d'une part des affaires réglementaires ainsi que d'autre part des questions de qualité en rapport avec les produits mis sur le marché.

La société défenderesse précise toutefois que cette dernière fonction n'a été exercée par le salarié que de manière ponctuelle, l'employeur n'exploitant en effet pas de centre de production et ne constituant qu'une entité essentiellement

administrative, le « contrôle qualité » des produits du groupe étant principalement basé à ADRESSE3.).

La société anonyme SOCIETE1.) S.A expose ensuite que dans un but d'efficacité et de rentabilité et dans le cadre d'une réorganisation en cours depuis quelques années, la décision a été prise d'externaliser certains de ses services.

Elle explique ainsi que les tâches du requérant en sa qualité de « *Regulatory Affairs Manager* » ont été externalisées à la société belge SOCIETE2.) pour les raisons de responsabilité, de lobbying et de logique économique, sinon déléguées à d'autres membres du personnel.

A l'appui de son argumentation, elle verse un contrat conclu avec la prédite société et explique que l'externalisation invoquée constitue un service supplémentaire par rapport audit contrat.

La société défenderesse explique encore que suite à cette décision d'externalisation et dans la mesure où les quelques tâches ponctuelles du requérant en sa qualité de « *Quality Manager* » ne justifiaient plus le maintien d'un poste de travail dédié, elle a également envisagé d'externaliser les tâches relatives au « *Quality Management* » dans une logique de transparence, d'efficacité et de minimisation des frais.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère que ces motifs de licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante, la lettre de motivation se référant tant au contexte d'embauche et aux missions du salarié qu'à la réorganisation ayant conduit à la suppression de son poste.

Elle considère encore que la restructuration invoquée constitue un motif réel et sérieux de licenciement, l'existence de difficultés financières n'étant nullement requise et la recherche d'une rentabilité accrue étant suffisante d'après la jurisprudence.

Elle fait par ailleurs valoir que le juge ne saurait contrôler l'opportunité de la réorganisation entreprise mais seulement sa réalité et son sérieux.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié sur base des seuls éléments du dossier, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet pur et simple les revendications indemnitaires adverses.

Pour autant que de besoin, elle formule une offre de preuve reprenant le libellé de sa lettre des motifs.

Le licenciement étant fondé, elle conteste ensuite la demande subsidiaire relative à l'irrégularité formelle, le salarié n'ayant pas établi que l'employeur occupait 150 salariés et qu'il devait obligatoirement procéder à un entretien préalable.

A titre subsidiaire et pour autant que le licenciement devait être déclaré abusif, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à l'indemnisation du préjudice matériel, le salarié n'ayant recherché que des postes à haute qualification dans son secteur d'activité sans diversifier ses recherches. Elle lui reproche dès lors de ne

pas avoir procédé à une recherche suffisante d'un nouvel emploi adapté à ses facultés.

En tout état de cause, elle demande à voir limiter la période de référence à la période d'ores et déjà couverte par le préavis accordé par l'employeur avec dispense de travail.

Pour ces mêmes motifs, la société défenderesse conclut au débouté de la demande relative au préjudice moral.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose ensuite à la demande relative à l'indemnité de départ.

Elle fait valoir à titre principal que le salarié n'est entré à ses services qu'à partir du 1^{er} janvier 2003, le contrat de travail ne prévoyant pas de reprise d'une ancienneté antérieure.

Elle excipe encore de la circonstance que contrairement aux explications du requérant, PERSONNE1.) n'a pas été tout le temps aux services d'SOCIETE3.) alors qu'il a travaillé pour la société SOCIETE5.) pendant la période du 28 avril 1998 au 14 juin 2001 et pour la société SOCIETE6.) du 16 juillet 2001 au 17 décembre 2002, soit pour des sociétés différentes de la société défenderesse.

Le salarié n'ayant pas justifié dans ces conditions d'une ancienneté continue de 20 ans au moins, elle estime qu'il n'a droit qu'à une indemnité de départ de trois mois.

La société défenderesse lui ayant d'ores et déjà payé une indemnité de neuf mois, elle conclut partant au débouté de la demande et réclame reconventionnellement le remboursement de la somme de 70.225,44 € correspondant à l'indemnité de départ trop payée, soit six mois de salaires.

A titre subsidiaire et au cas où il serait tenu compte des périodes ci-avant contestées, la société défenderesse se réfère aux « relevés de carrière » du requérant mentionnent l'année 1994 comme date d'ouverture de ses droits et non l'année 1991, l'ancienneté s'élevant dès lors 28 ans au maximum et non à plus de 30 ans tel que revendiqué par le salarié.

L'indemnité de départ de neuf mois correspondant à cette ancienneté ayant d'ores et déjà été payée, elle conclut au rejet de la demande adverse.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose ensuite à la demande relative à la prime de l'année 2021, le contrat de travail prévoyant le caractère discrétionnaire de ladite gratification.

Elle s'oppose encore à la demande relative aux billets d'avion pour l'année 2022, le salarié n'ayant pas usé de son droit de rendre visite à sa famille en Turquie et ne pouvant dès lors prétendre à un remboursement de sommes qui n'ont pas été exposées. Elle conteste par ailleurs le montant réclamé, celui-ci ne correspondant à rien.

La société défenderesse se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne la demande relative à la pension complémentaire pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 15 août 2022.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

L'indication des motifs doit en effet être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Ceci est d'autant plus important en cas de licenciement économique, le salarié étant étranger aux faits ayant motivé la décision de licenciement et dont il peut, partant, ignorer les raisons exactes.

Ainsi, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement est précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, la société employeuse explique avoir décidé d'externaliser certaines tâches dont le requérant s'occupait en sa qualité de « *Regulatory Affairs Manager* » à une société externe basée en Belgique. Elle a encore indiqué les raisons l'ayant amené à pareille restructuration.

Elle n'a en revanche pas précisé, parmi lesdites tâches, lesquelles étaient externalisées et lesquelles ne l'étaient pas, se contentant de préciser que « *toutes vos tâches (...) ont été externalisées, sinon déléguées à d'autres membres du personnel* », laissant ainsi planer le doute le plus complet sur la manière dont la réorganisation alléguée devait s'opérer.

La lettre de motivation ne fournit par ailleurs pas la moindre précision quant à la date à partir de laquelle cette réorganisation devait avoir lieu, certaines indications faisant même penser que l'externalisation invoquée avait déjà été opérée (« *notre mandante est satisfaite de la qualité des prestations fournies par l'entreprise partenaire* » ou encore « *en supprimant ce poste, notre mandant ne paye plus deux fois la réalisation des mêmes tâches* »).

Or, à admettre pareille hypothèse - qui n'est expressément ni confirmée, ni infirmée par les motifs faute par l'employeur d'avoir indiqué la date de prise d'effet du contrat, respectivement de ce qu'il a qualifié de « services supplémentaires » - la société défenderesse n'a fourni aucune motivation sur les raisons l'ayant amené, dans ce cas spécifique, à retarder la suppression du poste du requérant, rendant ainsi impossible le contrôle du caractère réel et sérieux de sa décision au moment du licenciement.

A l'inverse, pour les tâches de « *Quality Management* », la lettre de motivation indique que l'employeur ne fait qu'« envisager » une externalisation de sorte que l'effectivité de la restructuration invoquée ne résulte pas de la motivation et n'a d'ailleurs pas été confirmée à l'audience. Cette externalisation se trouve encore en contradiction avec le caractère prétendument « ponctuel et irrégulier » des interventions du salarié que l'employeur a mis en avant.

Il s'ensuit que la résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.) n'est pas basée sur des motifs formulés de manière à permettre le contrôle de leur réalité et de leur sérieux, respectivement il est basé sur des motifs contradictoires.

L'employeur ne pouvant pallier à ces imprécisions et contradictions par une mesure d'instruction, l'offre de preuve formulée par la société défenderesse est à rejeter.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 7 février 2022 est à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame, en ce qui concerne son préjudice matériel, la prise en compte d'une période de référence d'un an et demi (jusqu'au 31 janvier 2024). Il explique ne pas avoir retrouvé de nouvel emploi malgré d'innombrables recherches qu'il affirme avoir réalisés, en l'absence de poste dans son domaine spécifique, dans tous les domaines correspondant à ses aptitudes. Il explique encore avoir vainement pris des cours de langue française afin de faciliter sa réintégration sur le marché de l'emploi.

La société défenderesse estime pour sa part que le requérant n'a pas effectué une recherche sérieuse d'emploi, le salarié n'ayant déposé des candidatures que pour des postes à haute qualification dans son secteur d'activité propre sans diversifier ses recherches.

Le tribunal tient à rappeler que l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés.

Les pertes subies ne sont dès lors à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (cf. : Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats ainsi que du listing fourni par le requérant, qui n'a pas été autrement contesté, que depuis le début de son préavis, PERSONNE1.) a effectué d'innombrables recherches dans différents domaines afin de retrouver un nouvel emploi.

C'est à tort que le salarié se voit reprocher de n'avoir recherché que des postes à responsabilité, alors que s'il est admis que le salarié licencié ne doit pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement ou se situant dans le même secteur d'activité, il suffit en revanche qu'il recherche activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail, à sa qualification et approximativement à sa rémunération antérieure (en ce sens : Cour d'appel, 1^{er} février 2024, n° CAL-2022-00372 du rôle).

Au vu des qualifications du requérant, de son âge (né en 1970) ainsi que de la situation sur le marché de l'emploi, le tribunal considère dès lors qu'une période de douze mois aurait dû suffire à PERSONNE1.) pour retrouver un nouveau poste de travail correspondant aux critères (notamment de rémunération) ci-avant énoncés.

Dans la mesure où le salarié a déjà bénéficié d'une dispense de travail pendant son préavis de six mois, la période de référence pendant laquelle le préjudice est censé se trouver en lien causal avec le licenciement abusif est dès lors à fixer à six mois, soit du 15 août 2022 au 14 février 2023.

En ce qui concerne le salaire que le requérant aurait continué à gagner auprès de son ancien employeur pendant cette période, PERSONNE1.) se prévaut d'un salaire mensuel de 12.920,58 € comprenant, aux termes de sa requête, son salaire de base, le 13^{ème} mois, les billets d'avion, les chèques repas, la pension complémentaire mais aussi le remboursement de ses frais annuels pour le téléphone (720 €) et le carburant (2.400 €).

Ladite base de calcul n'ayant pas été autrement contestée, il y a lieu de l'entériner sauf en ce qui concerne les prédits frais, ceux-ci ne constituant pas un élément de salaire en tant que tel mais ne faisant qu'assurer, de manière forfaitaire, un remboursement de ce qui est censé avoir été avancé par le salarié pour le compte de l'employeur.

Le salaire mensuel dont il y a lieu de tenir compte dans le cadre de la détermination du préjudice matériel subi s'élève dès lors à $(155.046,98 - 720 - 2.400 = 151.926,98 : 12 =) 12.660,58$ €.

Pendant la période de référence ci-avant déterminée et au vu de l'évolution de l'indice à partir du mois de février 2023, le salarié aurait dès lors touché auprès de son ancien employeur la somme de 76.121,70 €.

Il résulte du décompte de l'ETAT que pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage à hauteur de la somme de 34.653,69 €.

Le préjudice matériel que l'employeur est tenu d'indemniser s'élève dès lors à (76.121,70 – 34.653,69 =) 41.468,01 €.

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant et de la durée des relations de travail entre parties, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 5.000 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Le requérant n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Quant à l'irrégularité formelle :

L'article L.124-12 (3) du Code du travail dispose : « *La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.*

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond ».

Le congédiement ayant été déclaré abusif quant au fond, la demande relative à l'irrégularité formelle – présentée à titre subsidiaire – devient sans objet.

Quant à l'indemnité de départ :

PERSONNE1.) estime ensuite ne pas avoir reçu l'intégralité de son indemnité de départ.

Il explique avoir reçu un montant de (9 mois x 11.023,63 =) 99.212,68 € alors qu'il considère pouvoir prétendre à une indemnité de (12 mois x 11.704,24 =) 140.450,91 €.

Le requérant conteste dès lors tant l'ancienneté retenue par l'employeur dans la détermination de l'indemnité à payer que la base de calcul prise en compte dans ce contexte.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère pour sa part que le salarié ne dispose que d'une ancienneté de 19 ans lui donnant droit à une indemnité de départ de trois mois. Elle s'oppose partant à la demande, tout en réclamant de manière reconventionnelle le remboursement de six des neuf mois déjà payés, montant qu'elle évalue à 70.225,44 €.

Elle n'a pas expressément pris position par rapport à la base de calcul, le montant réclamé à titre reconventionnel correspondant toutefois à un multiple de la base de calcul invoqués par le salarié (6 x 11.704,24 = 70.225,44).

Le tribunal tient à rappeler que l'ancienneté à considérer dans le cadre de l'indemnité de départ est un concept qui repose essentiellement sur l'idée de fidélité à l'entreprise.

C'est par conséquent l'intégralité de la durée du service du salarié qui doit être prise en considération pour le calcul de l'ancienneté et ni la modification du statut du salarié, ni un simple transfert du salarié d'une société à une autre du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'a une incidence sur l'ancienneté qui commence donc avec l'entrée en service du salarié dans l'entreprise, à moins qu'il n'y ait rupture du contrat, suivi d'une interruption réelle de service.

Il est en effet admis que des sociétés juridiquement distinctes, tel qu'en l'espèce, peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale considérée comme une seule entreprise.

Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont : au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable. Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale (Cour d'appel, 6 novembre 2014, n° 39980 du rôle).

En l'espèce, le salarié licencié le 7 février 2022 avec effet au 14 août 2022 se trouvait aux services de la société défenderesse depuis le 1^{er} janvier 2003, soit pendant 19 ans.

Il résulte toutefois du relevé de carrière versé par l'employeur (pièce n°4 de Maître Serkan SERBEST) qu'avant ladite embauche, PERSONNE1.) se trouvait encore aux services :

- de la société SOCIETE3.) du 14 juin 1994 au 28 avril 1996,
- de la société SOCIETE5.) du 28 avril 1996 au 16 juillet 2001,
- de la société SOCIETE6.) au 16 juillet 2001 au 17 décembre 2002.

Il s'ensuit qu'abstraction faite de deux brèves périodes correspondant à son service militaire (du 17 avril 2000 au 15 mai 2000) ainsi qu'au délai ayant précédé son embauche par la société défenderesse (du 18 au 30 décembre 2002), PERSONNE1.) s'est trouvé au service continu des sociétés du groupe ETIMADEN depuis son embauche par la société SOCIETE3.) en date du 14 juin 1994.

La société défenderesse n'a par ailleurs pas contesté que ce groupe de sociétés constitue une unité économique et sociale.

L'existence de cette dernière se trouve encore confirmée par l'organisation du groupe en ce qui concerne notamment le service du « contrôle qualité » et des « affaires réglementaires », assurés par la société défenderesse pour le compte des autres sociétés du groupe.

Elle résulte par ailleurs des innombrables transferts du requérant entre les sociétés dudit groupe, lesquels sont qualifiés par le relevé de carrière de « transfert promotion ».

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. a finalement reconnu l'existence d'une telle unité économique et sociale ainsi que l'ancienneté acquise par le salarié au sein du groupe en procédant au paiement sans réserve d'une indemnité de départ correspondant à l'ancienneté acquise par le requérant de 1994 à 2022, soit une période de 28 ans.

C'est dès lors à tort que l'employeur fait actuellement valoir qu'il n'y aurait lieu de tenir compte que de la seule ancienneté acquise par PERSONNE1.) depuis son embauche par la société défenderesse en 2003, sa demande reconventionnelle en remboursement de l'indemnité de départ prétendument trop payée étant partant à rejeter.

Le salarié se prévaut en son côté d'une ancienneté supplémentaire de trois ans portant la durée de ses services de 28 ans à 31 ans et lui donnant ainsi droit à une indemnité de départ de douze mois au lieu des neuf mois payés.

A l'appui de ses revendications, il verse différents certificats établis par le Ministère de l'Education Nationale turque et il explique avoir bénéficié dès l'année 1991 d'un « Scholarship » financé par SOCIETE3.) au moyen d'une bourse et d'un salaire pris en charge par ladite société-mère en contrepartie de l'engagement du requérant de travailler pour le groupe à la fin de ses études.

Il résulte ainsi des termes d'un certificat du 6 mai 1991, dûment accompagné de sa traduction (pièce n°7 de Maître Joëlle REGENER), que le prédit ministère a reconnu « *la scolarisation officielle (de PERSONNE1.) afin d'étudier pour le compte de la Direction Générale d'SOCIETE3.)* ».

Dans le certificat du 15 mai 1991 (pièce n°8 de Maître Joëlle REGENER), le requérant est qualifié de « *Turkish Government Sponsord student who is send to England in order to pursue a course of study (...)* ».

Il découle finalement d'un dernier certificat du 28 mai 1991 (pièce n°9 de Maître Joëlle REGENER) que « *PERSONNE1.) a (...) passé l'examen de la branche d'SOCIETE7.) organisé à travers toute la Turquie pour déterminer les étudiants qui vont étudier au niveau de la maîtrise en bénéficiant de la bourse d'Etat de faire des études de maîtrise de la part de la Direction Générale de SOCIETE3.)* ».

Le tribunal en déduit que contrairement aux affirmations du requérant, PERSONNE1.) ne s'est ni trouvé aux services du groupe de sociétés, ni d'une société particulière dudit groupe, mais il a poursuivi des études ayant conduit à son embauche au sein dudit groupe.

La circonstance alléguée que ce « scholarship » aurait été financé par la société SOCIETE3.) - à la supposer même établie – n'est dès lors pas de nature à permettre de retenir au profit du salarié l'existence de l'ancienneté de services supplémentaire tel que revendiquée.

C'est partant à tort que le requérant réclame une indemnité de départ supplémentaire de trois mois de sorte que sa demande est à rejeter.

En ce qui concerne finalement le montant dont il y a lieu de tenir compte dans la détermination de l'indemnité de départ à payer au requérant, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de L. 124-7 (3), alinéa 2 du Code du travail :

« Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés ».

La société défenderesse n'ayant pas contesté le montant de 11.704,24 € invoqué par le requérant et s'étant même basé sur ce montant dans le cadre de sa demande reconventionnelle, il y a lieu de retenir qu'au vu de son ancienneté de 28 ans au sein du groupe, le requérant pouvait prétendre à une indemnité de départ de (9 mois x 11.704,24 =) 105.338,16 €.

L'employeur n'ayant payé qu'un montant de 99.212,68 €, il y a lieu de le condamner à payer à PERSONNE1.) le solde de (105.338,16 – 99.212,68 =) 6.125,48 €.

Quant à la prime de l'année 2021 :

Le requérant reproche encore à l'employeur d'avoir refusé de lui payer sa prime de l'année 2021 alors pourtant que ledit bonus a été accordé à tous ses collègues de travail. Au vu des informations qu'il explique avoir reçues de la part de ces derniers, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une prime correspondant à environ un mois de salaire, soit la somme de 12.000 €.

L'employeur s'oppose à la demande en renvoyant à l'article 3 (h) du contrat de travail pour conclure au caractère discrétionnaire de la prime revendiquée.

Il y a lieu de rappeler que la gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès - contrat de travail ou convention collective - ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant. Pour que le salarié puisse tirer son droit au paiement d'une gratification d'un usage constant, il faut qu'il rapporte la preuve qu'elle réunit les caractères de généralité (paiement à tout le personnel ou du moins à une catégorie de personnel), de constance (règlement pendant plusieurs années de suite) et de fixité quant au montant ou au mode de calcul.

Conformément à l'article L.121-4 (5), le salarié peut administrer cette preuve par tous moyens.

Or, PERSONNE1.) n'a fourni aucune explication à l'appui de sa demande.

Il ne résulte pas du contrat de travail que la prime revendiquée ait constitué un élément de salaire.

Le requérant n'a pas non plus ni fait état, ni a fortiori prouvé l'existence d'un usage constat réunissant les caractères de généralité, de constance et de fixité.

Le salarié n'ayant dès lors pas prouvé l'obligation dont il réclame l'exécution, sa demande est à rejeter.

Quant aux billets d'avion de l'année 2022 :

PERSONNE1.) réclame encore un montant de $(3.000 / 12 \times 7,5 =)$ 1.875 € du chef des billets d'avion aller-retour pour la Turquie auquel il estime avoir droit.

L'employeur conteste cette demande tant dans son principe que dans son quantum.

Aux termes de l'article 3 (f) du contrat de travail invoqué par le requérant :

« During the period of this agreement, the airway roundtrip tickets of the Employee and his family to Turkey will be paid by the Company once a year ».

Le salarié n'ayant pas prouvé avoir acheté les tickets d'avion dont il réclame le remboursement, sa demande est à rejeter.

Quant à la pension complémentaire :

Le requérant reproche finalement à son ancien employeur d'avoir cessé sa contribution au plan de pension complémentaire pour l'année 2022. Il explique, preuves à l'appui, que la société défenderesse a payé un montant de 9.476,07 € pour l'année 2021 et demande à lui voir enjoindre de régulariser la situation pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 15 août 2022.

L'employeur n'ayant pas fait valoir de contestations particulières, il y a lieu de faire droit à la demande et d'enjoindre à l'employeur à contribuer audit plan de pension pour l'année 2022 jusqu'à la fin du préavis accordé, soit jusqu'à la date du 14 août 2022.

Le montant avancé par le requérant n'ayant pas été autrement contesté, les primes à concurrence desquelles la régularisation sera à effectuer est à fixer, au prorata et sur base des primes de l'année 2021, au montant de $(9.476,07 : 12 \times 7,5 =)$ 5.922,54 €.

Afin de garantir l'exécution de cette condamnation, il y a lieu de l'assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

Quant à la demande de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, demande la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 82.201,96 € du chef des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 17 août 2022 au 31 décembre 2023.

En vertu de L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui 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.

En l'espèce, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est abusif.

Au cours de la période de référence ci-avant fixée du 15 août 2022 au 14 février 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a versé au requérant des indemnités de chômage d'un montant brut de 34.653,69 €.

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, est dès lors à déclarer fondée à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à concurrence du montant de 34.653,69 €.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la demande en obtention d'une indemnité de procédure formulée par la société défenderesse est en revanche à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire du jugement :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Le requérant ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de l'évaluation de sa demande relative au préjudice matériel, de la renonciation à sa demande relative aux billets d'avion de l'année 2021 ainsi que de sa demande relative à la pension complémentaire ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ses demandes reconventionnelles ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare le licenciement du 7 février 2022 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 41.468,01 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 5.000 € ;

dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée à concurrence du montant de 6.125,48 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de $(41.468,01 + 5.000 + 6.125,48 =) 52.593,49$ €, avec les intérêts légaux sur le montant de 46.468,01 à partir de la demande en justice, le 5 septembre 2022, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'irrégularité formelle son objet ;

dit sa demande relative au plan de pension complémentaire fondée ;

ordonne à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de contribuer au plan de pension complémentaire de PERSONNE1.) pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 14 août 2022 à concurrence d'un montant de 5.922,54 €, et ce endéans un délai de trente jours à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 500 € par jour de retard ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives à la prime de l'année 2021 et aux billets d'avion pour 2022 non fondées ;

en déboute ;

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. relative au remboursement de l'indemnité de départ non fondée ;

en déboute ;

dit le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, fondé à concurrence du montant de 34.653,69 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, la somme de 34.653,69 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 22 janvier 2024, jusqu'à solde ;

déclare la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en déboute ;

dit qu'il n'y pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.