Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2108/26
L-TRAV-303/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 1er JUIN 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
Michel DI FELICE	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Julien RAUM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.),

société de droit néerlandaise, établie et ayant son siège social à NL-ADRESSE2.), enregistrée auprès de la Chambre de commerce néerlandaise sous le numéroNUMERO1.), représentée par ses organes statuaires actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 20 mai 2025, sous le numéro 303/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 7 juillet 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 22 avril 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 22 avril 2026, Maître Julien RAUM s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Camille EUSTACHE, en remplacement de Maître Philippe NEY, s'est présentée pour la société de droit néerlandaise SOCIETE1.) B.V. (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de *« VP, Industry Solutions »* par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 septembre 2020 avec effet au 1er octobre 2020 et reprise d'ancienneté au 2 décembre 2019.

Par avenant du 22 avril 2021, le requérant a été promu en tant que *« Senior Vice President, Global Industry Solutions. »*

Par courrier recommandé du 9 décembre 2024, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis de 4 mois courant du 15 décembre 2024 pour prendre fin le 14 avril 2025, avec dispense intégrale de travail.

En date du 23 décembre 2024, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement. Il a dans le même courrier contesté le licenciement et demande une clarification quant à l'application de la clause de non-concurrence.

Par courrier du 22 janvier 2025, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 4 février 2025, PERSONNE1.) a contesté contre son licenciement.

Lors du licenciement PERSONNE1.) avait 54 ans et une ancienneté de 4 ans.

2. Prétentions et moyens des parties

A l'audience du 22 avril 2026 la société SOCIETE1.) a demandé acte que PERSONNE1.) ne remettait en question que la précision des motifs de licenciement et non le caractère réel et sérieux des motifs dans sa requête du 20 mai 2025.

Le mandataire de PERSONNE1.) a confirmé à l'audience que seule la précision serait contestée.

Il convient par conséquent de donner acte à la société SOCIETE1.) et PERSONNE1.) de la limitation des débats à la seule question de la précision des motifs invoqués.

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 20 mai 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 9 décembre 2024 dont il a fait l'objet.

Il demande à titre principal, de constater que le licenciement notifié est abusif faute de justification économique réelle, sérieuse, vérifiable et documentée, et en conséquence de :

- condamner la société SOCIETE1.) à verser une indemnité pour licenciement abusif équivalente à 4 mois de salaire brut, soit 104.350.- euros ;
- condamner la société SOCIETE1.) à verser une indemnité pour préjudice moral fixée *ex aequo et bono* à 104.350.- euros.

Subsidiairement, il y aurait lieu de constater l'irrégularité formelle de la procédure de licenciement pour défaut d'entretien préalable obligatoire et en conséquence de :

- condamner la société SOCIETE1.) à lui verser une indemnité équivalente à un mois de salaire brut, soit 26.087,50.- euros.

Il demande en tout état de cause de condamner la société SOCIETE1.) au paiement de l'indemnité légale de licenciement équivalente à un mois de salaire brut soit 26.087,50.- euros, requalifié à l'audience des plaidoiries en indemnité de départ.

Quant au bonus 2024, il demande :

- à titre principal, de constater le droit au bonus annuel pour l'année 2024 conformément à l'amendement contractuel du 1er janvier 2023 et de condamner en conséquence l'employeur à lui payer la somme intégrale prévue de 165.000.- euros brut ;
- subsidiairement, condamner l'employeur au paiement de toute somme à déterminer *ex aequo et bono* par le tribunal au titre du bonus annuel dû pour l'année 2024.

Quant à la clause de non-concurrence, il demande :

- à titre principal, de constater l'existence et la validité de la clause contractuelle de non-concurrence et de condamner l'employeur à lui verser l'indemnité correspondante à 25% de la rémunération annuelle brute, soit 78.262,50.- euros, sinon à toute somme déterminée *ex aequo et bono* ;
- subsidiairement, de constater que la résiliation unilatérale et tardive de la clause par l'employeur sans compensation est illicite, et de condamner celui-ci à une indemnité équivalente, soit 78.262,50.- euros.

Quant aux congés non pris, il demande :

- à titre principal, de reconnaître un droit à l'indemnisation correspondant précisément à 33,58 jours ouvrables de congés acquis, mais non pris à la fin effective du contrat et condamner l'Employeur à lui verser une indemnité compensatoire intégrale ;
- subsidiairement, d'ordonner à l'employeur de produire un décompte exact et détaillé des congés acquis jusqu'à la fin effective du contrat et de condamner l'employeur au paiement des congés ainsi déterminés.

Il demande encore la condamnation de l'employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats de 5.633,55.- euros.

Il demande enfin la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 22 avril 2026, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires, il a :

- augmenté sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocats au montant de 10.073,70.- euros ;
- renoncé au paiement de l'indemnité légale de licenciement (départ) ;
- et déclaré qu'il ne conteste que la précision des motifs.

Le requérant aurait été embauché en tant que *« VP Industry Solutions »*. Il serait devenu après une promotion *« Senior VP Industry Solutions »* et il aurait finalement été promu à la position de *« Vice President, Growth Markets & Global Alliances »* en 2023.

PERSONNE1.) conteste la précision des motifs donnés par la société SOCIETE1.).

A titre subsidiaire, il expose que la société SOCIETE1.) ferait partie d'un groupe international comptant plus de 3.100.- employés à travers le monde. Aucun entretien préalable n'aurait été tenu, malgré le fait que la défenderesse aurait compté plus de 150 salariés.

Il explique encore avoir droit à un bonus de 165.000.- euros au regard de sa notation intermédiaire de performance pour l'année 2024.

Il explique encore qu'il aurait été tenu de respecter une clause de non-concurrence d'une durée de 12 mois suivant la fin de son contrat de travail.

L'article 17.4. du contrat de travail amendé aurait stipulé ce qui suit :

> *« For the duration of the post-contractual non-competition clause, the Company is obliged to pay the Employee compensation in the amount of the legal minimum compensation. The compensation is to be paid in monthly instalments at the end of each month. »*

PERSONNE1.) estime pouvoir prétendre à 25% de sa dernière rémunération mensuelle brute.

Il expose que l'employeur aurait de manière unilatérale renoncé à appliquer cette clause à l'ensemble des employés, mais sans compensation financière adéquate en contrepartie.

Il expose qu'une renonciation unilatérale sans compensation, constituerait une modification substantielle des conditions contractuelles entraînant nécessairement l'obligation pour l'employeur de compenser adéquatement le salarié concerné.

Subsidiairement, il demande de constater judiciairement la renonciation définitive de l'employeur à la clause de non-concurrence et de le condamner à une indemnité compensatoire approprié, destinée à réparer le préjudice professionnel, financier et moral subi en raison de la renonciation unilatérale tardive et non compensée de cette clause.

En réponse aux plaidoiries adverse, le requérant confirme qu'il ne conteste pas la réalité et le sérieux des motifs.

Le requérant verse des comptes annuels de la société SOCIETE1.) pour prouver le nombre de salariés.

Le requérant soutient, face aux contestations adverses, qu'il serait impossible de fournir la preuve du nombre de salariés réellement employés, mais le courrier des motifs ferait état d'un groupe dans autant de pays, de sorte qu'il faudrait présumer qu'il existe un effectif de plus de 150 personnes.

PERSONNE1.) réplique que son nouvel emploi serait auprès d'une société qui ne serait pas concurrentiel et qu'il serait question d'un poste totalement différent. La société SOCIETE1.) ne prouverait pas qu'il s'agisse du même domaine.

PERSONNE1.) réplique que les motifs seraient imprécis, car il n'y aurait pas d'individualisation des motifs. L'employeur n'aurait pas précisé pourquoi ce serait PERSONNE1.) qui aurait été licencié et pas un autre salarié.

Quant au dommage matériel, il se rapporte à prudence, alors qu'il n'y aurait pas eu de vrai dommage. Il y aurait cependant un petit dommage moral.

Quant à l'irrégularité, il n'y aurait pas de preuves que le nombre de salariés à ce jour aurait été différent de l'année 2023.

Quant au bonus, il ne serait pas question d'une libéralité, alors que le requérant aurait reçu un bonus en 2021, 2022 et 2023. Il estime encore que certaines obligations continuent à courir, la fin du préavis étant fixée au 14 avril 2025.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La société SOCIETE1.) ne conteste pas la compétence territoriale du tribunal de céans, alors que le requérant aurait travaillé à Luxembourg.

Elle demande acte que le requérant se limite à contester la précision des motifs dans sa requête. La société SOCIETE1.) expose qu'elle serait la société support pour accompagner la société qui fait la production.

Elle aurait réduit certains budgets, tel que les recrutements et les travaux de bureaux installés à travers le monde. Or, cela n'aurait pas été suffisant, de sorte à devoir procéder à une réduction globale des effectifs.

Le requérant aurait fait partie de l'équipe Alliance en tant que vice-président. Son poste aurait été repris par deux autres subordonnées sous lui. En tout, 15 autres collaborateurs auraient été touchés et 3 autres personnes, au même niveau que PERSONNE1.), auraient été licenciées.

La défenderesse se serait rendu compte que sa viabilité sur le marché serait en jeu et que les dépenses ne colleraient pas avec le budget de la société, de sorte qu'il aurait été nécessaire de procéder à la suppression de postes.

La défenderesse conclut que le licenciement serait justifié.

Quant au préjudice matériel, la défenderesse conclut qu'il n'y en aurait aucun, alors que le requérant aurait débuté le 24 mars 2025 auprès d'un nouvel employeur et ce même avant la fin du préavis le 14 avril 2025. Il serait manifestement le cas d'un emploi mieux rémunéré, alors que le requérant ne verserait aucune fiche de salaire auprès du nouvel employeur, de sorte qu'il ne serait pas non plus possible d'attribuer un différentiel entre l'ancien et le nouveau salaire. Cette demande serait à rejeter.

Quant au préjudice moral, cette demande serait également à rejeter, alors que suivant la jurisprudence, un licenciement économique pour imprécision uniquement ne donnerait pas droit à un préjudice moral, alors que les motifs ne feraient état d'aucune considération personnelle du salarié et par conséquent il n'y aurait pas d'atteinte à la dignité du salarié.

Quant à la régularité du licenciement, la défenderesse expose qu'il n'y aurait pas d'indication du nombre de salariés. Les statuts et les comptes annuels ne fourniraient pas plus d'informations à ce sujet. Quant aux contestations adverses, la défenderesse ne conteste pas d'appartenir à un groupe de sociétés, mais le nombre de personnes employées ne serait pas prouvé.

- ***Bonus de l'année 2024***

Quant au bonus, la défenderesse expose que le bonus serait attribué à la discrétion de l'employeur.

A titre subsidiaire, elle se réfère au guide interne relatif à la rémunération des salariés du groupe GROUPE1.) et explique que le requérant n'aurait plus fait partie des employés en avril 2025.

- ***Demande de remboursement du mois de mars 2025***

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement le paiement du salaire de mars 2025. Elle aurait payé le mois de mars 2025 en son intégralité, alors que le requérant aurait débuté auprès d'un autre employeur et ce le 24 mars 2025.

Elle réclame la condamnation du requérant à lui payer le montant de 6.376,18.- euros brut au titre du salaire du 24 mars 2025 au 31 mars 2025.

- ***Clause de non-concurrence***

Quant à la clause de non-concurrence, la défenderesse expose que la prédite clause aurait été supprimée le 7 mars 2023.

A titre principal, le 7 mars 2023, la clause de non-concurrence aurait été supprimée et il serait question d'une modification au *« profit »* du salarié.

S'il était question d'une modification substantielle, il faudrait un consentement du salarié. Or, ce dernier n'aurait pas bougé de 2023 à 2025 et n'aurait fait état d'aucune remarque de sorte que son consentement serait implicite.

Quant à la décision citée par le requérant, il serait question d'un employeur qui aurait supprimé la clause après le licenciement.

A titre subsidiaire, le nouvel employeur du requérant serait également une société qui offrirait une optimisation IA et une digitalisation de la *supply chain*. Peu importe si le requérant est employé dans la vente ou le consulting, il serait question du même secteur d'activité. Le requérant n'aurait donc pas respecté sa clause de non-concurrence, alors qu'il aurait été employé en tant que VP Supply Chain.

La défenderesse réclame par conséquent une clause pénale suivant l'article 17.6 du contrat de travail de 26.087,50.- euros brut.

PERSONNE1.) aurait violé ses obligations de loyauté et de confidentialité et de non-sollicitation des clients.

A titre encore plus subsidiaire, la défenderesse expose que le tribunal ne pourrait en aucun cas attribuer 12 mois x 25% du dernier salaire, alors que le contrat de travail ferait expressément référence au salaire social minimum, qui serait de 2.703,14.- euros bruts, soit un total de 32.444,68.- euros.

- ***Congés payés et demande de remboursement du trop payé***

Quant aux congés payés, le requérant aurait été en *full télétravail*, de sorte que personne ne le voyait. Les ressources humaines ne sauraient pas quand le requérant partait en congé. La défenderesse a uniquement compté les jours out of office, de sorte que le requérant aurait pris 32 jours de congés.

Il lui resterait 1,58 jours de congés, or, le requérant aurait eu un paiement de 20.001,41.- euros au titre de *Holiday balance* en mars 2025 pour 16,58 jours, soit un trop perçu de 15 jours. Le requérant aurait eu uniquement droit à 1.906,045.- euros brut.

La défenderesse réclame donc à titre reconventionnel le montant de 18.095,36.- euros pour le surplus du congé payé. Elle fait encore référence à la jurisprudence pour prétendre que les messages out of office pourraient être prise en compte.

Le remboursement des honoraires d'avocats serait à rejeter, alors que la représentation par avocat ne serait pas obligatoire.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Depuis la fixation de l'affaire, le requérant aurait demandé à chaque fois de retenir l'affaire tout en sachant que l'affaire n'allait pas passer.

La société SOCIETE1.) duplique qu'il serait évident qu'il n'y ait pas d'individualisation des motifs, alors qu'il serait question d'un licenciement économique.

La société SOCIETE1.) verse encore une offre de preuve afin d'expliquer plus amplement les interactions entre la société SOCIETE1.) et sa société mère et le remplacement de PERSONNE1.) par deux de ses subordonnées, par l'audition de deux témoins.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, *« il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. »*

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que *« celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio.* Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor.* Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve,* éd. Larcier, 4e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant au licenciement

3.2.1. Quant à la précision

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

> *« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*
>
> *(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, 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.*
>
> *A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L’article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l’employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d’apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

Cette disposition empêche en outre l’auteur de la résiliation d’invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

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

L’énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d’apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l’employeur à l’appui du licenciement de son salarié, c’est-à-dire qu’il doit lui permettre d’apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant 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.

L’employeur indique que l’Annual Operating Plan (AOP) de l’année 2024 ne serait pas atteint. Il explique ce qui est l’AOP et qu’en 2024 la société SOCIETE1.) n’aurait qu’atteint 60% de l’objectif de ventes, ce qui constituerait un manque à gagner significatif et nécessiterait une réduction des coûts sur un niveau global, afin de maintenir une position financière viable pour le futur de la société en 2025 et par après.

L’employeur continue en expliquant la distinction entre la société SOCIETE1.)*)* et la société SOCIETE2.), ainsi que la dynamique entre les deux sociétés et l’impact financier de l’un sur l’autre.

Il explique que le CEO & Co-Founder PERSONNE2.) a fait une annonce à tous ses employés à travers tous les employés du groupe SOCIETE1.) en date du 15 novembre 2024 quant à la réduction des effectifs.

L’employeur explique avoir réduit ses effectifs de 3%, soit 94 salariés et avoir revu les projections de recrutements vers le bas et ce de 80%.

L’employeur fait encore état de plusieurs mesures de réduction de coûts relatifs aux bureaux internationaux du groupe SOCIETE1.).

L’employeur explique encore que la position du requérant est devenue superflue et a été supprimée.

Il fait encore référence à une annexe et confirme la suppression de la clause de non-concurrence à partir du 7 mars 2023.

Il suit des considérations qui précèdent que la lettre de motifs répond aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en la matière de sorte que le moyen tiré d'un manque de précision de la lettre de motivation est à rejeter.

- *Conclusion*

Le requérant remet en cause uniquement la précision des motifs, de sorte que le tribunal n'est plus amené à vérifier le caractère réel et sérieux des motifs.

Il s'ensuit que le licenciement est à déclarer justifié.

Les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel et moral sont partant à déclarer non fondées.

L'offre de preuve est également à rejeter pour ne plus être pertinente.

3.3. Quant à l'irrégularité formelle

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que 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 d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du Code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, ce qui est le cas en l'espèce.

Conformément à l'article L.124-2 du Code du travail, lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé pour un entretien préalable.

Le licenciement notifié sans observation de la procédure de l'entretien préalable est irrégulier pour vice de forme.

Le requérant verse les comptes annuels de l'année 2021 de la société SOCIETE1.). Il verse encore des comptes annuels provisoires des années 2022 et 2023.

Les comptes annuels de 2021 renseignent un nombre de salariés de 84 personnes.

Ceux de 2022 renseignent un nombre de 189 personnes.

Les comptes annuels de 2023 sont muets quant au nombre de salariés employés.

Le requérant a été licencié le 9 décembre 2024, de sorte qu'il doit prouver, qu'au moment de son licenciement, les effectifs de la société SOCIETE1.) étaient supérieurs à 150 personnes.

PERSONNE1.) soutient qu'il ne serait pas prouvé qu'en 2024, la société SOCIETE1.) aurait eu moins d'employés qu'en 2023.

Contrairement à la prétention de PERSONNE1.), la charge de la preuve lui incombe et il ne peut être présumé que la société SOCIETE1.) emploie plus de 150 personnes uniquement sur base des comptes annuels de 2023.

Plusieurs captures d'écrans sont versées, faisant état d'un groupe de sociétés SOCIETE1.) qui emploierait 3.000 personnes à travers le monde, ou plus de 150 personnes à travers plusieurs bureaux situés dans plusieurs pays.

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale considérée comme une seule entreprise à condition que certains critères soient réunis.

Ces critères, distincts, qui peuvent varier selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution, sont au plan économique une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires et au plan social une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts avec par exemple un statut social semblable.

Les deux types d'unité (économique et sociale) sont indispensables pour qu'il y ait unité économique et sociale.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne fournit aucune information ou pièce quant aux diverses sociétés du groupe SOCIETE1.) constituant une unité économique et sociale. Les objets sociaux des sociétés non identifiés, les pouvoirs de direction respectifs et le statut social des travailleurs respectifs ne sont pas davantage renseignés.

La demande de PERSONNE1.) sur base de l'article L.124-12 (3) du Code du travail est partant à rejeter.

3.4. <u>Quant au bonus de l'année 2024</u>

PERSONNE1.) réclame le bonus de l'année 2024.

La défenderesse soutient principalement que le bonus serait une libéralité à la discrétion de l'employeur et à titre subsidiaire que le requérant n'aurait plus fait partie des salariés de la société SOCIETE1.) en avril 2024 pour pouvoir prétendre au bonus de l'année 2024.

Le tribunal estime que pour des raisons de logique juridique, il y a lieu de vérifier en premier lieu si le requérant est éligible au bonus annuel avant de vérifier si PERSONNE1.) y a droit.

Il ressort du guide interne relatif à la rémunération des salariés du groupe GROUPE1.) versé en pièce n° 7 de KLEYR & GRASSO pages 3 et 4 ce qui suit :

*« **Bonus Cycle***

- *All employees with a bonus target that are employed during the Compensation Cycle plan year (April 1st – March 31st) are eligible for a bonus payout which occurs annually in April.*

(…)

- *To receive the bonus payout, all eligible employees must be actively employed at SOCIETE1.) on the bonus payout date in April. »*

Il ressort des prédites stipulations contractuelles, dont l'application n'a pas été remise en question que le salarié doit faire partie des effectifs de la société à la date du paiement.

PERSONNE1.) prétend que le contrat aurait pris fin le 14 avril 2025, soit le dernier jour du préavis.

La société SOCIETE1.) s'y oppose et explique que le requérant a retrouvé un nouvel emploi avec effet au 24 mars 2025.

Suivant contrat de travail du 20 mars 2025, PERSONNE1.) a été engagé en tant que *« Supply Chain SCOR Partner, Vice President »* avec effet au 24 mars 2025 par la société SOCIETE3.) SARL.

Il s'ensuit que la relation de travail avec la société SOCIETE1.) a pris fin le 23 mars 2025, de sorte qu'il n'était plus dans les effectifs de la société SOCIETE1.) en avril 2025.

Il ne respecte, par conséquent, pas les conditions pour pouvoir prétendre au bonus annuel de l'année 2024, de sorte qu'il n'y est pas éligible.

Cette demande est partant à rejeter.

3.5. <u>Quant à la clause de non-concurrence</u>

Le contrat de travail du 30 septembre 2020 stipule une clause de non-concurrence en son article 17. dont les parties pertinentes au présent litige sont les suivantes :

« Post-contractual Non-Compete Covenant, Contractual Penalty

17.1. The Employee is obliged, for a period of one year after the termination of the Employment Contract, not to engage in a business which is in competition with the Company's business activities in the following areas (…).

(…)

17.5. For the duration of the post-contractual non-competition clause, the Company is obliged to pay the Employee compensation in the amount of the legal minimum compensation. The compensation is to be paid in monthly instalments at the end of each month.

17.6. Every time the Employee breaches the obligations described under Sections 17.1 to 17.4., he shall pay a contractual penalty in the amount of one monthly gross salary. The amount of the contractual penalty depends on the monthly gross base salary the Employee has received under this Employment Contract.

In case the violation of the non-competition clause consists in a continuing obligation, in particular in the conclusion of an employment, service, agency or consultancy agreement with a company, which is in competition with the Company or in case the Employee maintains a capital interest in such, the contractual penalty shall accrue for each new month of activity or interest ("continuing violation").

17.7. During the period of breach of the non-competition clause, the Company's obligation to pay compensation according to Section 17.5 of this Contract shall be suspended.

(…).»

Il résulte d'un premier courriel du 7 mars 2023 que l'employeur envisageait de supprimer la prédite clause de non-concurrence.

Le requérant a demandé dans sa demande de motifs une clarification sur l'applicabilité de la clause de non-concurrence.

Suivant lettre de motifs du 22 janvier 2025, la société SOCIETE1.) répond ce qui suit :

« 8. (…) To As for as necessary and to reiterate the Company's position already communicated to you in 2023, you are fully released from any non-compete obligations, and are free to seek employment with any other employer at this time, We will be glad to directly confirm this in writing for any future employer as well. »

Il résulte de ce qui précède que le requérant a été informé en 2023 que la clause de non-concurrence n'était plus applicable. Il a encore reçu confirmation le 22 janvier 2025 qu'il ne devait pas respecter une quelconque clause de non-concurrence.

Contrairement aux prétentions de PERSONNE1.), la suppression a eu lieu avant son licenciement.

Quant au dédommagement, le contrat ayant pris fin par la reprise d'un nouvel emploi auprès d'un nouvel employeur, les restrictions et l'indemnité à payer par l'employeur pour respect de la clause de non-concurrence n'ont pas été actionnés.

PERSONNE1.) ne pouvant faire état d'aucun préjudice en raison de cette clause et la suppression de la clause très lourde étant manifestement plus profitable au salarié, il y a lieu de dire que PERSONNE1.) ne devait pas respecter une quelconque clause de non-concurrence.

La prédite clause ayant été supprimée, il y a lieu de rejeter la demande du requérant.

PERSONNE1.) demande encore subsidiairement, de constater judiciairement la renonciation définitive et de condamner la société SOCIETE1.) à une indemnité compensatoire appropriée.

Le requérant n'explique pas plus amplement cette demande d'indemnité compensatoire.

Au vu de ce qui précède, la clause n'ayant pas été appliquée et PERSONNE1.) n'ayant subi aucun préjudice, il n'y a pas lieu de rejeter la demande en condamnation de la société SOCIETE1.) à payer une indemnité compensatoire approprié.

3.6. Quant aux congés non pris et à la demande reconventionnelle en remboursement du trop payé au titre de solde de congés non pris

Le requérant demande dans sa requête le paiement des congés non pris de 33,58 jours ouvrables.

Il prend en compte 26 jours pour l'année 2024 et 7,58 jours accumulés durant les 3,5 mois de préavis correspondant à la période de janvier 2025 jusqu'à la fin du préavis.

Il n'a pas chiffré sa demande dans sa requête.

A l'audience des plaidoiries du 22 avril 2025, il dépose un décompte par lequel il réclame le montant de 35.682,95.- euros, mais il réclame désormais 26 jours pour l'année 2024, 7,6 jours pour les 3,5 mois durant l'année 2025 et *« 3,58 jours à titre d'indemnisation 2025 »* pour le montant de 4.318,63.- euros.

Le tribunal constate que PERSONNE1.) n'a pas exposé à quoi correspondent les prédits 3,58 jours au titre d'indemnisation 2025. Le préavis ayant couru, selon le requérant, du 15 décembre 2024 au 14 avril 2025, les 7,6 jours correspondraient aux congés accumulés entre janvier 2025 au 14 avril 2025, soit pour 3,5 mois, étant précisé que dans sa requête il a indiqué 7,58 jours.

Il y a encore lieu de constater que le contrat a pris fin le 23 mars 2025, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre en compte l'accumulation de congés par la suite.

Le requérant n'ayant pas exposé les faits permettant au tribunal d'apprécier les 3,58 jours au titre d'indemnisation 2025, cette partie de la demande est d'ores et déjà à écarter. Dans sa requête, PERSONNE1.) a fait état de 7,58 jours pour l'année 2025, or les 3,58 jours indiqués dans son décompte n'est pas une faute de frappe ou une erreur matérielle, alors que le calcul renseigné est le suivant : 3,58 x 1.206,32.- euros = 4.318,63.- euros, ce total n'étant pas conciliable avec 7,58 jours de congés pour l'année 2025.

Il résulte d'une fiche non périodique de mars 2025, ensemble avec une preuve de paiement que la société SOCIETE1.) a payé au requérant le montant de 20.001,41.- euros au titre de congés non pris. Le nombre de jours de congés n'est pas renseigné.

Le montant de 20.001,41.- euros au titre de solde de congés non pris, divisé par le salaire journalier de 1.206,32.- euros est égal à 16,58 jours de congés, ce qui a été payé par la société SOCIETE1.) et qui correspond aux plaidoiries du mandataire de la défenderesse et aux calculs fournis à l'audience.

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) a payé 16,58 jours de congés.

PERSONNE1.) réclame un total de 33.58 jours de congés (le décompte versé à l'audience comportant plusieurs erreurs et les calculs y repris étant à écarter).

La société SOCIETE1.) soutient que le requérant aurait été *« out of office »* à plusieurs reprises pour prouver les congés pris par PERSONNE1.), ce dernier travaillant exclusivement à distance.

Il ne ressort pas des courriels versés pour quelles raisons le requérant était *« out of office »*, contrairement à la décision citée par la défenderesse, dans laquelle le message « out of office » précisait qu'il s'agissait de congés.

Il ressort cependant d'un courriel du 27 et 31 mai 2024 de PERSONNE1.) qu'il était en congé du 27 mai 2024 pour les vacances scolaires jusqu'au 31 mai 2024, soit 4 jours.

Il résulte d'un second courriel du 27 juin 2024 qu'il était en congé du 27 au 28 juin 2024, soit 2 jours.

Il résulte d'un troisième courriel du 30 juillet 2024, qu'il était en congé le 30 et ce pour les vacances scolaires d'été, ainsi que le 1er août 2024, soit 2 jours.

Il était également en congé le 16 août 2024, soit 1 jour.

Il est donc documenté que le requérant a pris au moins 9 jours de congés.

Or, le tribunal rejoint les plaidoiries de la société SOCIETE1.) qui a soutenu qu'en raison de l'emploi entièrement à distance du requérant, elle n'a pas été en mesure de définir le montant de jours de congés pris.

Le tribunal constate que cette demande est confuse tant du côté du requérant que de celui de la défenderesse. S'y ajoute le fait que le requérant a manifestement menti, alors qu'il prétend n'avoir pris aucun jour de congés en 2024, dont le contraire est clairement prouvé par les courriels versés par la défenderesse. D'ailleurs il n'est pas déterminable combien de jours de congés le requérant a pris au titre de congés pour les vacances scolaires d'été 2024, alors que les courriels du 30 juillet 2024 et 16 août 2024 sont identiques, le requérant ayant pu être en congés juste pour ces deux jours, mais également pour plus de deux semaines.

Les calculs de part et d'autre ne sont ni exposés de manière intelligible ni de manière logique, des erreurs de calculs se retrouvant tant dans la requête que dans le décompte du requérant, mais aussi dans la prise en compte des jours de congés par la société SOCIETE1.), ce dernier se contenant de verser plusieurs courriels *« out of office »*, qui ne correspondent pas à son calcul de 32 jours.

En effet, la société SOCIETE1.) réclame le remboursement du trop payé de 15 jours.

Or, nonobstant les multiples erreurs de calculs de part et d'autre et contrevérités exposées par le requérant, la société SOCIETE1.) n'a pas non plus d'explications pour quelles raisons, il a dans un premier temps payé un solde de congés de 16,58 jours et prétend à l'audience qu'elle aurait procédé à un trop payé de 15 jours et pourquoi elle aurait estimé qu'il y avait 16,58 jours de congés non pris.

Au vu des multiples incohérences, le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier cette demande, ni PERSONNE1.), ni la société SOCIETE1.) ont prouvé à suffisance leurs prétentions respectives, de sorte qu'il y a lieu de rejeter tant la demande de PERSONNE1.) au titre de congés non payés que la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.).

La demande subsidiaire de PERSONNE1.) est également à rejeter, alors qu'il ressort de ce qui précède que l'employeur n'arrive pas lui-même à établir le nombre de congés réellement pris.

3.7. <u>Demande reconventionnelle au titre de trop payé du salaire de mars 2025</u>

Conformément à l'article 124-9 du Code du travail, le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un nouvel emploi salarié, l'employeur étant obligé de verser au salarié pour la durée du préavis restant à courir, le complément différentiel entre l'ancien et le nouveau salaire.

La disposition de l'alinéa 3 de cet article découle de celle de l'alinéa 2 selon lequel : *« Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. »*

Il suit de la combinaison de ces dispositions légales que si le salarié ne doit subir aucun préjudice du fait de la dispense de travail, il ne peut d'un autre côté pas non plus en tirer un quelconque avantage en cumulant son ancien salaire avec le salaire qu'il touche auprès du nouvel employeur. L'ancien employeur n'est tenu qu'au paiement du différentiel, s'il y en a, entre l'ancien et le nouveau salaire. (cf. Cour d'appel, arrêt du 7 mai 2015, n°40051 du rôle).

En l'espèce, il résulte des développements faits ci-avant que PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi pendant le délai de préavis, soit à compter du 24 mars 2025, auprès de la société SOCIETE3.) auprès de laquelle il a touché un salaire plus élevé.

La période de préavis a pris fin le 14 avril 2025.

Dès lors, la société SOCIETE1.) n'était redevable que du différentiel de salaire pendant cette période.

Il résulte d'un courriel du 4 avril 2025 que le requérant a refusé, sur demande de son employeur, de communiquer ses fiches de salaires auprès du nouvel employeur, ce qu'il n'a pas non plus fait lors de la présente procédure.

Le contrat de travail du 20 mars 2025 a renseigné un montant de 27.083.- euros brut mensuel, soit supérieur au salaire mensuel brut auprès de la société SOCIETE1.) de 26.087,50.- euros.

Le montant réclamé de 76.376,18.- euros brut au titre du salaire du 24 mars 2025 au 31 mars 2025 est partant à déclarer fondé et il y a lieu de condamner le requérant à rembourser ce montant.

La société SOCIETE1.) a d'abord réclamé un montant net, alors qu'elle aurait payé un montant net au requérant.

Le mandataire de PERSONNE1.) s'y est formellement opposé.

Il y a partant lieu de condamner PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) le montant de **6.376,18.- euros brut** au titre de remboursement du complément différentiel entre l'ancien et le nouveau salaire de PERSONNE1.).

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

Le requérant demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

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

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter cette demande.

4.2. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige et aux éléments de la cause, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **2.000.- euros**.

4.3. <u>Frais et dépens</u>

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.), conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- **augmente** sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocats au montant de 10.073,70.- euros ;
- **renonce** au paiement de l'indemnité de départ qu'il a initialement qualifié d'indemnité légale de licenciement ;
- **conteste uniquement la précision des motifs** invoqués à la base de son licenciement ;

déclare que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 9 décembre 2024 est régulier et justifié ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral ;

déclare non fondée la demande subsidiaire de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du bonus de l'année 2024, **partant en déboute** ;

constate que la clause de non-concurrence inscrite à l'article 17 du contrat de travail du 30 septembre 2020 a été supprimée par courriel du 7 mars 2023 ;

déclare non fondées les demandes principales et subsidiaires de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour suppression de la clause de non-concurrence, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) an paiement d'une indemnité de congés non pris, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société de droit néerlandaise SOCIETE1.) B.V. en remboursement du trop payé au titre d'indemnité de congés non pris, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société de droit néerlandaise SOCIETE1.) en remboursement du complément différentiel entre l'ancien et le nouveau salaire de PERSONNE1.) pour la période du 24 mars au 31 mars 2025 ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société de droit néerlandaise SOCIETE1.) le montant de **6.376,18.- euros brut** au titre de remboursement du complément différentiel entre l'ancien et le nouveau salaire de PERSONNE1.) ;

rejette le surplus des demandes de PERSONNE1.) et de la société de droit néerlandaise SOCIETE1.) ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en répétition des frais et honoraires d'avocats ;

déclare fondée la demande de la société de droit néerlandaise SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société de droit néerlandaise SOCIETE1.) le montant de **2.000.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier