

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
27 JUIN 2011

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Michel SANNA	assesseur-employeur
Claude HEIREND	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

A.), demeurant à L-(...), (...),

partie demanderesse principale,
partie défenderesse sur reconvention,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

et

1) **MADISON SERVICES COMPANY (EUROPE) LLC**, société de droit du Delaware, établie et ayant son siège social à 5619 Parkway, Suite 800, Greenwood Village, Colorado 80111, USA

devenue

MADISON CAPITAL MANAGEMENT (EUROPE) LLC, société de droit du Delaware, établie et ayant son siège social à 5619 Parkway, Suite 800, Greenwood Village, Colorado 80111, USA,

devenue

M CAPITAL SERVICES (EUROPE) LLC, société de droit du Delaware, établie et ayant son siège social à 5619 Parkway, Suite 800, Greenwood Village, Colorado 80111, USA et ayant des bureaux à L-2540 Luxembourg, 15, rue Edouard Steichen, représentée par son « manager » actuellement en fonction,

2) **MADISON CAPITAL MANAGEMENT LLC**, société de droit du Nevada établie et ayant son siège social à 5619 Parkway, Suite 800, Greenwood Village, Colorado 80111, USA, et ayant également ses bureaux à 505, Park Avenue, 18th Floor, New York, USA 1002,2, représentée par son « manager » actuellement en fonction,

parties défenderesses principales,
parties demanderesses par reconvention,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, assisté de Maître Christophe DOMINGOS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que de **L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F a i t s :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 24 février 2010.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 26 avril 2010. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 28 mars 2011. Lors de cette audience Maître Romain ADAM donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendu en ses explications. Maître Christophe DOMINGOS répliqua et exposa les moyens de sa partie. Tandis que Maître Sébastien COÏ représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG. A l'audience du 23 mai 2011, à laquelle l'affaire a été refixée pour continuation des débats, Maître Romain ADAM se présenta pour la partie demanderesse et Maître Guy CASTEGNARO, assisté de Maître Christophe DOMINGOS comparurent pour les parties défenderesses.

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

J u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête déposée au greffe le 24 février 2010, **A.)** fait convoquer les sociétés **MADISON SERVICES COMPANY (EUROPE) LLC**, **MADISON CAPITAL MANAGEMENT (EUROPE) LLC** et **MADISON CAPITAL MANAGEMENT LLC** de

l'Etat du Delaware et du Nevada (Etats-Unis), ayant également des bureaux à Luxembourg afin de se voir condamner solidairement sinon in solidum sinon l'une d'elles individuellement à lui payer

- 180.000.-euros à titre de dommage matériel
- 30.000.-euros à titre de dommage moral
- 280.000.-euros à titre de part dans le MORF
- 112.750,08.-euros à titre d'indemnité de non-concurrence
- 215.000.-euros à titre de bonus 2008
- Indemnité pour congé non pris : p.m.
- Subventions d'intérêt : p.m.

La demande tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000.-euros.

A l'appui de sa requête, A.) soutient qu'il est au service des sociétés MADISON depuis le 2 juillet 2003, en qualité de Directeur du Développement Européen général et qu'après avoir travaillé dans un premier temps à Paris, il a travaillé à Luxembourg en vertu d'un avenant au contrat du 1^{er} juin 2006.

Il a été licencié moyennant le préavis légal de quatre mois le 31 octobre 2008, la lettre de licenciement ne lui ayant été avisée que le 3 novembre 2008.

Les motifs du licenciement énoncés à sa demande par courrier du 24 décembre 2008 ne seraient ni précis ni réels ni sérieux, de sorte que le licenciement serait abusif.

Par ailleurs, l'employeur refuserait de liquider les sommes lui redues sur base du Madison Officers Retention Fund (« MORF »), ainsi que le solde de l'indemnité de concurrence redue.

Enfin, l'employeur refuserait de lui payer le bonus pour 2008, évalué à 150.000.-euros.

Sans en tirer de conséquences juridiques, le requérant fait valoir qu'il n'aurait jamais non plus reçu de décompte exact de ses jours de congés non pris ni de ses subsides d'intérêts.

De son côté, la société MADISON CAPITAL MANAGEMENT (EUROPE) LLC soutient qu'elle est à considérer comme l'employeur de A.), étant donné qu'elle est la société MADISON SERVICES COMPANY (EUROPE) LLC qui a changé de nom. Elle précise qu'elle a encore une fois changé de nom en M CAPITAL SERVICES (EUROPE) LLC.

Les défenderesses soulèvent l'incompétence du tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de la demande relative aux paiements résultant du plan MORF, en invoquant notamment une clause attributive de juridiction de Araphoe County, Colorado.

Pour ce qui est du licenciement, les défenderesses soutiennent que la motivation du licenciement est non seulement suffisamment précise mais encore est suffisamment sérieuse pour justifier un licenciement avec préavis.

Elle précise que les tâches du requérant, en qualité de directeur du développement européen, comprenaient tant une mission financière et économique qu'une mission de gestion

au sens large, concernant les activités générales, les relations avec les investisseurs et le management du personnel.

Or, **A.)** aurait failli à toutes ces tâches, plus amplement spécifiées dans la lettre de motivation du licenciement.

Ainsi les objectifs du bureau européen n'auraient été atteints ni en 2007 (31% atteints) ni en 2008 (14% atteints), et les résultats personnels de **A.)** auraient même été négatifs dès lors que davantage de fonds ont été rachetés par les investisseurs apportés par **A.)** qu'il n'y a eu de fonds investis.

Cette faible performance s'expliquerait notamment par le fait que **A.)** aurait, après des débuts excellents, affiché une certaine démotivation à partir de 2006 et aurait ignoré les instructions reçues par la direction américaine. Il aurait géré ses activités personnelles de manière non transparente et aurait commis des erreurs graves d'appréciation dans la commercialisation des fonds Madison, notamment les fonds MPVF et MPNAF, ayant entraîné des pertes importantes pour son employeur.

Il n'aurait qu'insuffisamment soutenu et supervisé ses collaborateurs et affiché un comportement hautain et distant à leur égard. Malgré insistance de ses supérieurs, il aurait manqué de dresser des rapports réguliers, complets et exacts de ses activités et des investisseurs potentiels.

Vis-à-vis des investisseurs potentiels, il se serait montré désintéressé et ses présentations auraient été inefficaces et imprécises. Il n'aurait pas non plus dressé de plan mensuel de ses déplacements, exigence de ses supérieurs lors des évaluations annuelles ni communiqué les pièces relatives aux dépenses en temps utile.

Malgré insistance de ses supérieurs, il n'aurait pas non plus communiqué avec ses pairs ni demandé conseil. Il n'aurait pas vraiment participé aux réunions internes.

A.) aurait négligé les outils informatiques spécialement mis à sa disposition. Ainsi il aurait laissé son ordinateur à son domicile, lorsqu'il était en mission à l'étranger et se serait rapidement désintéressé de l'outil de gestion INVESTOR DYNAMO, pourtant spécialement mis en place pour combler l'absence de système organisé des investisseurs, qui lui était imputable. Il n'aurait jamais validé ses données et ne procédait à aucun contrôle. Il aurait par ailleurs menti à son supérieur **B.)** sur l'état d'avancement des validations.

Il n'aurait pas changé d'attitude en fonction de ses résultats, et ce malgré une réunion de mise au point ayant eu lieu à Londres, en septembre 2008, et aurait refusé de signer tant le document intitulé « corrective action/special evaluation period due to poor performance » qu'un avenant au contrat pour une durée de quatre mois, devant limiter ses fonctions et préciser des objectifs et actions très détaillées.

Les défenderesses entendent apporter la preuve des reproches par des attestations testimoniales, tableaux financiers et évaluations annuelles. En ordre subsidiaire, elles formulent une offre de preuve par témoins.

Elles contestent en ordre subsidiaire le préjudice réclamé.

Quant à la demande découlant du plan MORF, les défenderesses maintiennent leur moyen d'incompétence, et, quant au fond, contestent tout droit relatif aux contributions de l'employeur créditées avant le 1^{er} janvier 2009 dans le fonds MORF, suite au licenciement et la modification des règles du MORF intervenue.

Les défenderesses contestent encore la somme de 280.000.-euros réclamée de ce chef.

Enfin, le 31 mars 2009, la décision aurait été prise par **B.**), manager des fonds MORF, en raison de la crise financière, de suspendre tout retrait de fonds.

Pour ce qui est de la demande en paiement d'une indemnité de non-concurrence, les sociétés défenderesses soutiennent que cette indemnité n'est plus due depuis septembre 2009, dès lors que le requérant a été engagé en qualité de consultant par la société INTERNOS REAL INVESTORS à Luxembourg à partir de cette date.

Pour ce qui est de la demande tendant au paiement d'un bonus, les sociétés défenderesses contestent cette demande qui ne serait non seulement pas précise, le requérant demandant 150.000.-euros dans la motivation et 215.000.-euros dans le dispositif de sa requête, mais encore ne serait pas fondée, dès lors que le paiement d'un bonus serait entièrement à la discrétion de l'employeur.

Pour ce qui est des demandes en paiement d'une indemnité pour jours de congé non pris et subventions d'intérêts, les défenderesses soulèvent en premier lieu l'irrecevabilité de ces demandes dont le montant ne serait indiqué que « p.m. ».

Quant au fond, elles estiment que la demande d'indemnité pour jours de congés non pris n'est pas fondée, ou, tout au plus, fondée pour un jour.

Les défenderesses formulent une demande reconventionnelle, tendant à se voir rembourser le montant de 8.300,20.-euros à titre de salaires indûment perçus par **A.**).

Elles demandent à leur tour l'octroi d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et réclame contre l'employeur, pour autant qu'il s'agit de la partie malfondée au fond du litige, le remboursement des indemnités de chômage réglées de 45.380,24.-euros.

Faits

A.) est entré aux services de l'entité MADISON SERVICES COMPANY (EUROPE) LLC, le 2 juillet 2003, en qualité de Directeur du Développement Européen à Paris.

Concrètement, il est engagé pour développer en Europe les activités de MADISON, c'est-à-dire de rechercher des investisseurs disposés à investir dans les produits immobiliers américains pour lesquels MADISON s'est spécialisée aux Etats-Unis.

En vertu d'un avenant au contrat entre la société MADISON CAPITAL MANAGEMENT (EUROPE) LLC et **A.**), prenant effet le 1^{er} juin 2006, le lieu de travail est transféré à Luxembourg, la société ayant décidé de fermer les bureaux à Paris.

Le 29 octobre 2008, la société MADISON CAPITAL MANAGEMENT, LLC désignée comme l'employeur, ainsi que la société MADISON SERVICES COMPANY(EUROPE), LLC, (« as far as necessary ») proposent à A.) un avenant au contrat pour une durée du 1^{er} novembre 2008 au 28 février 2009, prévoyant des obligations plus strictes pour le salarié, notamment la collaboration pour mettre à jour une base de données des investisseur potentiels, classifiés selon leur disposition à investir, des reports d'activités à soumettre chaque vendredi à C.), D.) et B.). L'avenant prévoit également, pendant ces quatre mois, un objectif en termes de performances d'investissements de 100 mio de USD, avec, comme corollaire, des incitations financières.

A.) a refusé de signer cet avenant.

Par lettre recommandée du 31 octobre 2008, les sociétés MADISON CAPITAL MANAGEMENT LLC et MADISON SERVICES COMPANY (EUROPE) LLC terminent la relation de travail. Le préavis court du 1^{er} novembre 2008 au 28 février 2009.

Les motifs du licenciement sont communiqués au requérant sur demande de son avocat, le 24 décembre 2008.

Motifs de la décision

I. La demande principale

Quant à la personne de l'employeur :

Il résulte des certificats (« certificate of amendment of certificate of formation ») ainsi que des pièces en lien avec la relation de travail, que l'employeur de A.), la société MADISON SERVICES COMPANY (EUROPE) LLC a changé de nom le 4 janvier 2005 en MADISON CAPITAL MANAGEMENT (EUROPE) LLC, et a finalement changé de nom en M CAPITAL SERVICES (EUROPE) LLC.

Dans l'avenant proposé du 29 octobre 2008, c'est la société MADISON CAPITAL MANAGEMENT LLC qui s'est considérée comme l'employeur de A.).

A défaut d'autres explications, il y a lieu de considérer tant la société actuellement dénommée M CAPITAL SERVICES (EUROPE) LLC que la société MADISON CAPITAL MANAGEMENT LLC comme employeurs de A.).

1. Le licenciement du 31 octobre 2008

- La précision des motifs

En cas de licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités de l'entreprise (article L.124-5 du Code du travail).

L'indication des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et portée exactes et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs

valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce, les motifs indiqués dans les 17 pages de la lettre du 24 décembre 2008, ont trait aux résultats insuffisants du bureau luxembourgeois à partir de 2006, à savoir tant les investissements insuffisants par rapport aux objectifs que les retraits de capitaux par les investisseurs. Ces résultats sont à chaque fois documentés par des chiffres concrets.

Par ailleurs, des motifs personnels, ayant trait à ses insuffisances en matière de « leadership » vis-à-vis du personnel, à l'absence de motivation personnelle, à l'absence d'efforts d'améliorer ses capacités commerciales et ses présentations, la communication insuffisante avec ses supérieurs, l'absence de gestion efficace des clients potentiels, la gestion peu transparente de ses activités et déplacements à l'étranger, l'incapacité de respecter des délais, sont indiqués.

Cette motivation faisant à chaque fois état d'exemples concrets suffit à l'exigence de précision de la loi.

- La réalité et le caractère sérieux des motifs

Il y a dès lors lieu d'analyser la réalité et le sérieux des motifs.

A.) soutient que la réalité et le sérieux des motifs seraient d'ores et déjà démentis par le fait que son employeur a dans le mois précédent le licenciement voulu lui faire signer un contrat à durée déterminée de quatre mois, contredisant nécessairement son insatisfaction.

Or, l'avenant proposé du 29 octobre 2008 n'est pas un contrat à durée déterminée, mais confirme l'insatisfaction de l'employeur, en soumettant à des règles plus strictes la relation de travail.

Dans le même ordre d'idées, l'e-mail du 26 septembre 2008 par lequel le chairman **D.)** a remercié le requérant pour les réponses données dans certains dossiers et lui a signalé qu'il a apprécié leurs rencontres « really enjoyed our roadshow meetings » est, tant au vu de la formulation qu'au vu du contexte de l'e-mail, à interpréter davantage comme signe ultime d'encouragement que comme compliment sur les performances lors des « road shows ».

Il se dégage de la lettre de motivation que les sociétés défenderesses reprochent à **A.)** une insuffisance professionnelle consécutive à un manque d'engagement personnel.

Les sociétés défenderesses admettent qu'après des débuts plus que prometteurs, et des investissements très importants recueillis les premières années, lorsque le bureau était installé à Paris, son engagement à partir de 2006 a sérieusement baissé.

Il faudra donc procéder à l'examen des résultats de **A.)** au vu des remarques que l'employeur lui a faites à partir du mois de janvier 2007, moment de son évaluation par ses supérieurs américains **B.)** et **C.)** pour l'année 2006.

Ainsi, il a dès janvier 2007 été noté que ses bons résultats en apports de capital en 2006 étaient attribuables à quelques grands investisseurs, et que le requérant a paru baisser son

engagement par rapport aux années précédentes (« **A.)** *seemed to pull back in 2006 versus prior years and should reengage himself in 2007(to achieve the goals and to enable E.)* »

Parmi ses objectifs pour 2007, il lui a été demandé de diversifier les investisseurs (« *limit elephant hunting* ») et de limiter les « *fund of funds investors* » et de mieux rentabiliser ses déplacements à l'étranger. Ainsi il est noté qu'il voyage souvent à Londres malgré de faibles résultats, qu'il passe du temps précieux à chercher des billets à meilleur coût, et que le nombre de ses réunions a baissé par rapport aux années précédentes.

En termes d'investissements, les objectifs ont été fixés à 200 mio d'investissements pour le bureau européen.

Or, il résulte du tableau versé par les sociétés défenderesses que les investissements se sont chiffrés à 103 mio, dont à déduire 41 mio de retraits.

Ces faibles performances ont été relevées lors de l'évaluation de 2007, tenue le 3 janvier 2008 par **B.)**. Il a en outre été noté que **A.)** n'a pas amélioré la transparence de ses déplacements et n'a pas montré plus d'engagement, notamment en manquant de participer à diverses réunions pour mieux comprendre l'entreprise.

Parmi les objectifs pour 2008, 320 mio d'investissements ont été envisagés. Il a été demandé au requérant de favoriser les nouveaux investisseurs (70%), de diversifier les investisseurs et de limiter les investisseurs de « *fund of funds* ».

Il lui a été rappelé des exigences déjà formulées, à savoir l'établissement d'un plan des déplacements mensuels prévus, de même que des rapports permettant d'analyser, par après, l'efficacité des différentes activités, déplacements, réunions par jour, coût des voyages.

Or, il résulte du tableau versé que les investissements n'étaient finalement, en 2008, que de 111 mio, contre 75 mio de retraits.

Il résulte du même tableau que les nouveaux investissements qui devaient être privilégiés à 70%, ont chuté entre 2007 et 2008 de 46% à 2,5%.

Ces chiffres ne sont pas contestés par **A.)**.

Il est donc d'ores-et-déjà établi que le bureau dirigé par **A.)** n'a, de loin, pas atteint les objectifs.

A.) soutient que notamment du fait de la crise immobilière, puis financière, qui a commencé aux Etats-Unis en 2007, les objectifs n'étaient pas réalistes. Il soutient que son employeur avait à la même époque changé sa stratégie d'investissement, en favorisant les risques mais provoquant la méfiance des investisseurs potentiels.

Les sociétés défenderesses contestent cette explication. Selon elles, la crise financière n'a débuté qu'à l'automne 2008, et les fonds MADISON ont toujours eu des performances exceptionnelles. Par ailleurs, le dénommé **E.)**, jeune collaborateur de **A.)** aurait réalisé, malgré son expérience de loin inférieure mais par des présentations très efficaces, de très bons résultats, et notamment beaucoup moins de retraits parmi ses investisseurs. Les nouveaux investisseurs auraient représenté pour lui 26,6% tandis qu'ils n'étaient que de 2,5% chez **A.)**.

Le défaut de réalisation des objectifs n'implique pas nécessairement une insuffisance professionnelle.

Le juge doit ainsi vérifier si les objectifs fixés sont réalistes et si leur non-réalisation est imputable à un manquement de l'obligation de diligence du salarié (cf. en ce sens Jurisclasseur Travail Traité, fasc.18-1 Droit et obligations des parties, no 139 et les jurisprudences citées).

En l'espèce, même en admettant que la non-réalisation des objectifs s'explique pour partie par la crise financière et les produits commercialisés, il reste que E.) a, dans le même contexte financier et conjoncturel, réussi à recueillir de nouveaux investissements et a également fidélisé « ses » investisseurs, contrairement à A.) dont les investisseurs ont procédé à des retraits importants.

Ce dernier affirme que c'était parce qu'il avait formé E.) de manière efficace et lui avait confié les pays et les clients « les plus faciles », que celui-ci avait un certain succès.

Ces affirmations, contestées par les sociétés défenderesses, restent à l'état d'allégation.

De même, l'affirmation d'un changement de stratégie par MADISON, et le fait que la favorisation de produits liés aux prêts serait plus risquée, dès lors moins attrayante pour les investisseurs, également contestée, reste à l'état d'allégation.

Il y a lieu d'ajouter que lors des évaluations annuelles, au moment où les objectifs ont été fixés, A.) n'a pas qualifié ceux-ci d'irréalistes. Il n'a jamais non plus soutenu que les sociétés MADISON ne mirent pas à sa disposition les moyens suffisants pour les atteindre.

Il résulte au contraire des entretiens personnels prédécrits et déclarations écrites notamment des dénommés D.), C.), F.), B.), G.), H.) que c'est A.) qui n'a pas mis à profit les moyens mis à sa disposition, tant les outils techniques que les propositions de coaching par différents managers du groupe, devant lui permettre de recueillir des informations sur les activités de MADISON et ainsi de mieux répondre à des investisseurs potentiels.

Il y a lieu de noter que ces déclarations ne sont pas mises en question par les attestations versées par A.), qui le décrivent comme un homme intègre et cultivé, s'intéressant même dans ses temps de loisir aux finances. Il en est de même de certaines attestations émanant de clients insatisfaits des services de MADISON, mais satisfaits de ceux de A.).

A.) verse encore un certain nombre de rapports, ne contenant toutefois ni de prévision quant aux déplacements professionnels mensuels ni de document comparatif permettant de retracer l'efficacité de certaines activités.

Or, et particulièrement dans un contexte financier difficile et d'objectifs non atteints, il appartenait au directeur du bureau européen de montrer du dynamisme, et en tout cas de se conformer strictement aux instructions reçues par la direction aux Etats-Unis, qui avaient toutes pour but d'améliorer ses performances et notamment l'efficacité de son travail.

A défaut de ce faire, il ne peut imputer l'insuffisance des résultats à la seule conjoncture économique.

Il convient de déduire de ce qui précède que le salarié, à qui incombe la charge d'établir pourquoi il n'a pas atteint l'objectif fixé, n'a pas apporté d'explication suffisante permettant de justifier ses résultats insuffisants (cf. C.S.J., 3^e, 28.10.2010, rôle no 35322).

L'offre de preuve formulée par les sociétés défenderesses est ainsi à écarter comme étant superfétatoire.

Le licenciement est partant à déclarer justifié, et le requérant est à débouter de ses demandes en indemnisation de ce chef.

2. la demande de part dans le MORF

Il résulte des développements des parties qu'en ce qui concerne le bonus, l'employeur payait une partie en liquide et investissait une autre partie dans le « Madison Officers Retention Fund » (MORF). Les contributions de l'employeur dans le plan MORF sont investies dans deux fonds de la société MADISON.

Après avoir reçu la somme de 402.410,32.-euros du MORF en mars 2009, A.) réclame la liquidation de l'entièreté des sommes investies par l'employeur dans le MORF pour son compte, soit le paiement d'un montant de 280.000.-euros.

En vertu de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

La juridiction du travail est une juridiction d'exception qui ne connaît que des causes qui lui sont spécialement attribuées par la loi.

En l'espèce, et bien que ce soit dans le cadre des relations de travail que l'employeur a alimenté le MORF pour compte de A.), la question des conditions de retrait de liquidités du MORF, n'est plus une contestation relative au contrat de travail mais est une contestation entre un investisseur et le gestionnaire du MORF, pour laquelle le tribunal du travail doit se déclarer matériellement incompétent.

3. la demande de bonus 2008

A.) demande le paiement d'un bonus pour l'année 2008, sur base des contrats et usages constants entre parties, de 150.000.-euros, même 215.000.-euros.

A défaut d'engagement de l'employeur au paiement d'une gratification dans le contrat de travail, tel qu'en l'espèce, une gratification devient un élément du salaire si son paiement est une obligation en vertu de l'usage constant dans l'entreprise valant engagement tacite de l'employeur.

Or, en l'espèce et en raison des montants variables payés chaque année à titre de bonus, ce paiement pendant une période de cinq ans (de 2003 à 2007) ne constitue pas un usage constant impliquant une obligation pour l'employeur.

En outre, il y a lieu de noter que le contrat de travail du requérant prévoit expressément que les versements de sommes additionnelles au salaire, par voie de primes ou autrement sont discrétionnaires.

Il est précisé que de tels bonus constituent une pure libéralité et ne créeront aucune obligation contractuelle pour l'employeur.

Il s'ensuit que la demande de bonus n'est pas fondée.

4. la demande d'indemnité de non-concurrence

A.) réclame le paiement d'une indemnité de non-concurrence de 112.750,08.-euros, soit le quart de son dernier salaire brut, 4.697,92.-euros, pendant une durée de 24 mois.

Les sociétés défenderesses contestent la durée de 24 mois revendiquée. En effet, en vertu de l'avenant au contrat de travail, cette indemnité ne serait due que pendant 12 mois.

Par ailleurs, A.) aurait d'ores et déjà bénéficié d'une telle indemnité pendant six mois, soit du 1^{er} mars au 31 août 2009.

A partir de septembre 2009, cette indemnité aurait cessé de lui être payée du fait d'avoir été engagé en qualité de consultant par la société INTERNOS REAL INVESTORS.

De son côté, A.) soutient qu'il n'a perçu aucune rémunération par INTERNOS REAL INVESTORS.

Conformément à l'article 6 de l'avenant du 1^{er} juin 2006 au contrat de travail, « *pendant une période de douze mois après la rupture du contrat de travail, le salarié s'interdit d'exercer des activités similaires prévues par le présent contrat de travail, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, étant donné que les entreprises menant les activités suivantes seront tenues pour particulièrement susceptibles de concurrencer la société : levée de capitaux auprès d'institutions en faveur de fonds spéculatifs et de capital-investissement ; identification et acquisition, auprès de détenteurs européens des titres concernées, de participations dans des sociétés de personnes menant leurs activités dans le secteur immobilier.*

Le salarié s'interdira de mener, sur l'ensemble du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, toute activité prohibée visée ci-dessus.

A titre de contrepartie, le Salarié pourra pendant toute la durée de son engagement de non concurrence, prétendre à une rémunération égale à un quart de son dernier salaire brut mensuel. »

Il résulte d'un extrait du site internet de la société INERNOS REAL INVESTORS, versé parmi les pièces, que A.) a rejoint cette société en septembre 2009 en qualité de consultant pour les relations d'investissements. Il résulte d'un autre extrait du même site que la société INTERNOS REAL INVESTORS a pour objet la collecte de fonds dans le but de les investir dans le secteur immobilier.

Il y a lieu d'en déduire que cette activité est, en principe, concurrente à celle des sociétés défenderesses.

Dès lors que la clause de non-concurrence interdit le seul exercice d'activités similaires, sans se limiter aux activités rémunérées, la déclaration écrite de l'administrateur-délégué I.), de laquelle résulte qu'en qualité de « consultant partner » auprès d'INTERNOS REAL INVESTORS, A.) n'a pas droit à une rémunération ni n'a été rémunéré par INTERNOS depuis septembre 2008 n'est pas pertinente.

L'indemnité de non-concurrence étant la contre-partie du non-exercice d'activités concurrentes, il s'ensuit que A.) au paiement d'une telle indemnité pour la période postérieure à août 2009 n'est pas fondée.

5. la demande d'indemnité pour congés non pris et de subventions d'intérêts, formulée p.m.

A.) n'ayant pas chiffré ou donné d'éléments permettant de chiffrer sa demande du chef d'indemnité pour congés non pris et de subventions d'intérêts, ni au moment du dépôt de sa requête, ni par ailleurs ultérieurement, n'a pas précisé l'objet de sa demande de ce chef.

Cette demande, indiquée « p.m. » est dès lors irrecevable, conformément aux conclusions des défenderesses, et il n'y a pas lieu de réserver ce volet de l'affaire.

II. La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'employeur n'étant pas la partie succombant au fond du litige, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG est sans objet.

III. La demande reconventionnelle

La société M CAPITAL MANAGEMENT (EUROPE), LLC réclame le remboursement de la somme de 8.300.-euros, provenant du paiement, par erreur, des montants bruts au lieu des montants nets à titre d'indemnité pour jours de congés non pris, indemnité de non-concurrence ainsi que du double paiement de certains jours de congés non pris.

La demande est basée sur le principe de l'enrichissement sans cause.

A.) n'ayant pas pris position quant à la demande reconventionnelle, il y a lieu de refixer l'affaire pour plaidoiries sur ce point.

IV. Demandes d'indemnité de procédure

Il y a lieu de réserver les demandes respectives tendant à l'octroi d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se déclare incompétent pour connaître de la demande tendant à la liquidation des droits dans le MORF,

reçoit les demandes principale et reconventionnelle, pour le surplus,

dit que le licenciement avec préavis du 31 octobre 2008 est régulier,

dit la demande de ce chef non fondée,

dit les autres demandes de A.) également non fondées,

dit la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sans objet,

refixe l'affaire pour continuation des débats quant à la demande reconventionnelle à l'audience publique du lundi, 03 octobre 2011, à 15.00 heures, salle d'audience J.P.0.02 de la Justice de Paix,

réserve le surplus et les frais.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ