

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 201/22

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU MERCREDI, 19 JANVIER 2022

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Susanne Eve KOSSMANN  
Michel DI FELICE  
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

### A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE ENTRE:

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée PL&A, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1449 Luxembourg, 2, rue de l'Eau, représentée aux fins des présentes par Maître Brigitte POCHON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) Sàrl,**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée PwC LEGAL, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2182 Luxembourg, 2, rue Gerhard Mercator, représentée aux fins des présentes par Maître Mona-Lisa PIERRE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg en remplacement de Maître Cindy ARCES, avocat à la Cour, demeurant à Strassen ;

### **EN PRÉSENCE DE :**

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Benjamin ECHTER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 11 mars 2021, sous le numéro fiscal 173/21.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 avril 2021. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 8 décembre 2021 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique extraordinaire de ce jour, il rendit le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 11 mars 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail.

A titre principal, il demande l'annulation du licenciement avec préavis dont il a fait l'objet le 1<sup>er</sup> juin 2020. Il y aurait lieu d'ordonner sa réintégration. Par ailleurs, il y aurait lieu de condamner la société défenderesse à lui payer la somme de 203.684 euros à titre de prime de performance de l'année 2020.

A titre subsidiaire, le requérant conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et à voir condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants :

- primes de performance pour 36 mois : 611.052 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel (perte de salaire et voiture de fonction): 645.969 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel (perte de cotisation au régime de retraite complémentaire) : 181.657,83 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 50.000 euros

Le requérant sollicite par ailleurs l'obtention d'une indemnité de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL, pour autant qu'il s'avère qu'il s'agit de la partie mal fondée, à lui rembourser le montant de 53.103,88 euros avec les intérêts légaux.

## II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauché par contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2015 en tant que « Senior Vice-Président, Director (...) Content ».

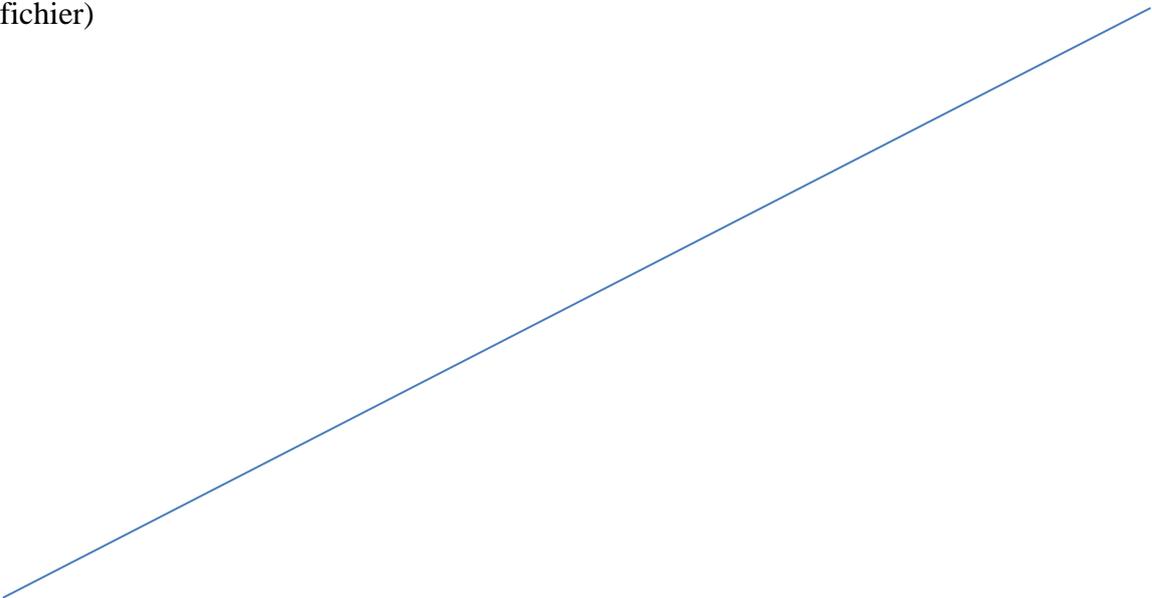
Ce contrat prévoit une clause d'ancienneté au 2 mai 2002.

Le 1<sup>er</sup> juin 2020, le requérant a été licencié moyennant un préavis de 6 mois débutant le 15 juin et prenant fin le 14 décembre 2020. Il a été dispensé de travail pendant toute cette période.

Par courrier du 12 juin 2020, PERSONNE1.) a sollicité la communication des motifs du licenciement.

La société SOCIETE1.) SARL a répondu à cette demande par un courrier du 13 juillet 2020 ayant la teneur suivante :

(fichier)



### III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut principalement à voir annuler le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant que ce congédiement a été motivé par des considérations discriminatoires. Il soutient en effet que la suppression alléguée de son poste par la société SOCIETE1.) SARL à l'appui de sa décision de se séparer de lui ne serait qu'un fallacieux prétexte pour se défaire de lui étant donné qu'il aurait été l'un des salariés les plus âgés et les mieux payés de l'entreprise.

Il explique qu'en 2004, la société SOCIETE1.) SARL aurait racheté la société SOCIETE2.) dont il aurait développé la base de données. Pour motiver PERSONNE1.) à rester au sein de la société SOCIETE1.) SARL après le rachat, celle-ci lui aurait proposé un salaire supérieur à celui de ses autres salariés ainsi que certains avantages.

Or, ce salaire élevé aurait finalement joué en sa défaveur. En effet, les autres salariés auraient touché un salaire fixe beaucoup plus bas accompagné de plus de stock-options. Il aurait dès lors été dans leur intérêt de faire monter la valeur des stock-options, notamment en réduisant les coûts. Le licenciement d'PERSONNE1.) s'inscrirait dès lors dans cette logique de réduction des coûts.

Par ailleurs, le profil de « mâle caucasien » d'PERSONNE1.) n'aurait plus correspondu à la politique « wokiste » de la société.

Dans ce contexte, le requérant affirme avoir régulièrement fait l'objet, depuis l'année 2018, de remarque de la part de son management selon lesquelles il serait trop âgé pour travailler dans le domaine des technologies de l'information.

La valeur des stock-options qui lui ont été attribuées en 2018 aurait été divisée par 4. Par ailleurs, ses subordonnés auraient également obtenu des stock-options.

Depuis 2018, ses notes d'évaluation annuelle auraient chuté. Cette baisse n'aurait pas été en lien avec ses performances, mais trouverait sa cause dans la politique interne de la société défenderesse selon laquelle moins de 20% des effectifs peuvent obtenir une note de performance de 1 ou de 2. Or, eu égard à son âge, il n'aurait plus fait partie de ces 20% de sorte que ses notes auraient été dégradées. La pratique qui consiste à évaluer les performances d'un salarié sur base de celles des autres membres de l'équipe serait discriminatoire.

En décembre 2019, la société aurait préféré nommer PERSONNE2.) au poste de « Chef de contenu », alors même qu'PERSONNE1.) qui avait également postulé à ce poste aurait eu plus d'expérience et de connaissances dans le domaine de l'automatisation de la collecte de données que son concurrent.

Finalement, en octobre 2020, il aurait constaté que la société SOCIETE1.) SARL ne lui avait pas versé la prime de performance annuelle de 203.684 euros alors que cette prime lui avait toujours été payée les années précédentes et qu'elle a également été payée en 2020 à tous ses collègues de même niveau hiérarchique.

Les faits énumérés ci-dessus seraient caractéristiques d'une discrimination et d'un harcèlement moral qui auraient finalement abouti au licenciement du 1<sup>er</sup> juin 2020 sous prétexte d'une réorganisation qui en réalité ne serait qu'un moyen déguisé de se séparer du requérant. D'ailleurs, il résulterait de la lettre de motivation du licenciement que seul le requérant aurait

été licencié à la suite de la restructuration alléguée. La lettre resterait en outre muette sur les raisons pour lesquelles aucune réaffectation ne lui aurait été proposée, alors même qu'il avait 18 années d'ancienneté et qu'il était à 3 années de la retraite. Cette circonstance serait d'autant plus troublante que la société employeuse aurait par la suite recruté des personnes pour un poste identique.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement ne serait pas annulé, PERSONNE1.) conclut à le voir déclarer abusif.

Dans ce contexte, le requérant conteste la précision de la lettre de motivation du 13 juillet 2020 en donnant à considérer que la lettre ne donnerait pas d'information quant aux effets bénéfiques de la restructuration décrite pour la société défenderesse. La lettre ne permettrait pas non plus de comprendre pour quelle raison la suppression du poste occupé par PERSONNE1.) a conduit automatiquement à son licenciement. Elle se contenterait par ailleurs d'affirmer qu'il n'aurait pas été possible d'affecter le requérant à un autre poste sans fournir la moindre précision à ce sujet.

PERSONNE1.) conteste par ailleurs le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par la société SOCIETE1.) SARL en donnant à considérer qu'il serait très surprenant de constater que seul PERSONNE1.) aurait été licencié suite à la réorganisation alléguée. Par ailleurs, il résulterait des pièces versées en cause que la société a embauché, à peine un mois après le licenciement d'PERSONNE1.), une personne « venant de l'extérieur » à un poste de « Vice-Président, Director, Content », ce qui prouverait que la suppression alléguée du poste n'était qu'un prétexte pour se séparer du requérant. En réalité, il n'y aurait pas eu de réelle réorganisation, la société aurait uniquement changé l'intitulé de certains postes pour donner l'illusion d'une suppression du poste d'PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) SARL soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande en annulation du licenciement.

Quant au fond, elle conteste les demandes du requérant.

Elle réfute toute discrimination en l'espèce. En tout état de cause, il appartiendrait à la partie qui allègue une telle discrimination de la prouver ce qu'PERSONNE1.) resterait en défaut de faire.

Au contraire, il résulterait des pièces versées par la société SOCIETE1.) SARL que ses affirmations quant à la prétendue baisse de la valeur de ses stock-options et quant à la dégradation de ses notes de performance ne correspondraient pas à la réalité.

Force serait également de constater que le requérant n'aurait jamais signalé qu'il aurait fait l'objet d'observations de nature discriminatoires. Il n'aurait évoqué ces prétendues remarques qu'après son licenciement.

Les développements relatifs au salaire du requérant laisseraient également d'être établis.

Le licenciement trouverait au contraire sa cause dans la mise en œuvre d'une réorganisation nécessaire à l'amélioration de l'efficacité du traitement des données par la mise en place de processus automatisés. Dans le cadre de cette restructuration, tous les membres de l'équipe supervisée par PERSONNE1.) auraient été réaffectés à d'autres départements. Le département

« core content » aurait ainsi été vidé de tous ses membres de sorte que la suppression du poste du directeur de ce département aurait été inéluctable.

La société SOCIETE1.) SARL insiste par ailleurs sur le fait que la restructuration ayant abouti à la dissolution du département « core content » s'inscrit dans un plan de réorganisation au niveau du groupe auquel appartient la société défenderesse et qui serait étalé sur 3 années. Ce plan aurait d'ailleurs été annoncé dès l'année 2019.

L'affirmation d'PERSONNE1.) selon laquelle la société SOCIETE1.) SARL aurait fait tous ces efforts dans le seul but de se séparer de lui ne serait dès lors pas crédible.

Il ne serait pas exact non plus que la société SOCIETE1.) SARL aurait recruté des personnes de l'extérieur pour remplacer PERSONNE1.) après son licenciement. Au contraire, il résulterait des pièces produites en cause que la dénommée PERSONNE3.) a été recrutée à un poste nécessitant des connaissances et de l'expérience dans le domaine ESG (environnement, social et gouvernance). Or, PERSONNE1.) n'aurait pas eu de compétences dans ce domaine. Le recrutement de PERSONNE3.) ne s'apparenterait dès lors pas à un remplacement poste pour poste, comme le fait plaider le requérant.

De même, les pièces versées en relation avec le recrutement d'un certain PERSONNE4.) seraient dépourvues de pertinence. Cette personne aurait été embauchée, un an après le licenciement d'PERSONNE1.), pour occuper un poste devenu vacant postérieurement au licenciement d'PERSONNE1.).

Il serait également erroné de prétendre que seul le poste d'PERSONNE1.) aurait été supprimé dans le cadre de la réorganisation, dans la mesure où une dénommée PERSONNE5.) aurait également été licenciée dans le cadre de la réorganisation.

#### IV. Motifs de la décision

##### A. Quant à la demande principale

Aux termes de l'article L.253-1 du Code du travail :

*« Aucune personne visée à l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.*

*De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 251-1 du Code du travail ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.*

*En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son*

*maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) du Code du travail. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.*

*Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile ».*

En l'espèce, la demande d'annulation n'a pas été adressée au président du Tribunal du travail et le délai de 15 jours n'a pas été respecté non plus.

La demande principale tendant à l'annulation du licenciement et à la réintégration du requérant doit partant être déclarée irrecevable.

## B. Quant à la demande subsidiaire

### 1. Le licenciement

Aux termes des paragraphes 1 et 2 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 ».*

De manière générale, la lettre de motivation doit permettre au salarié licencié de comprendre la nature et la portée exactes des motifs invoqués et d'en apprécier la légitimité et l'exactitude, et le cas échéant, de rapporter la preuve de leur fausseté ou de leur futilité. A la lecture de la lettre, les juridictions du travail doivent pouvoir apprécier si le congédiement est intervenu pour une raison valable ou s'il constitue, au contraire, un acte économiquement et socialement anormal.

L'exigence de précision de l'article L.124-5(2) précitée constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, elle 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.

Pour remplir la condition de précision, la lettre de motivation d'un licenciement basé sur des considérations d'ordres économiques doit exposer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur

le poste occupé par le salarié (voir en ce sens Cour de cassation du 16 janvier 1997, LU. c/ DO. ; Cour d'appel, 26 octobre 2017, numéro 43354 du rôle).

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation du 13 juillet 2020 que la société défenderesse a révélé en janvier 2020 un plan de stratégie numérique visant à s'aligner avec les transformations numériques opérées par ses clients pour lui permettre de rester compétitive. L'un des piliers de ce plan numérique viserait à aboutir à une automatisation des contenus en 2022.

Après avoir expliqué l'organisation avant le licenciement d'PERSONNE1.) (organigramme à l'appui), la lettre présente l'organisation après le licenciement en présentant également un organigramme. Il est expliqué que la restructuration devrait affecter tous les départements, notamment celui du « core content » dont PERSONNE1.) était le directeur. Il est exposé que dans un but de simplification, les membres du département dirigé par PERSONNE1.) ont été intégrés dans les autres départements afin d'accélérer et d'optimiser l'efficacité du processus de collecte de données. Cette réaffectation de tous les membres de l'équipe d'PERSONNE1.) aurait ainsi abouti à vider le département « core content » de tous ses membres de sorte que le poste de directeur de ce département serait devenu redondant.

La lettre expose comment la nouvelle organisation est censée fonctionner et elle indique également quels sont les avantages concrets que la société escompte de cette nouvelle organisation.

Force est dès lors de constater que la lettre de licenciement satisfait à l'exigence de précision posée par le Code du travail et la jurisprudence.

Le requérant conteste le caractère réel et sérieux du motif gisant à la base de son congédiement en soutenant que la réorganisation alléguée n'aurait eu pour seul but de se séparer de lui en donnant l'illusion de la suppression de son poste. En réalité, les fonctions concrètes qu'ils exerçaient devraient toujours être exercées, même dans le cas d'une réorganisation, de sorte qu'il n'y aurait pas eu de réelle suppression de son poste. La société SOCIETE1.) SARL aurait changé les intitulés de certains postes pour donner l'illusion sur le papier d'une suppression de son poste. Le requérant conteste par ailleurs la force probante des pièces versées par la société SOCIETE1.) SARL en donnant à considérer qu'il s'agit principalement de tableaux, de schémas et d'organigrammes qu'elle a elle-même confectionnés.

Le Tribunal rappelle qu'il appartient à la société SOCIETE1.) SARL de prouver la réalité des affirmations contenues dans la lettre de licenciement et en particulier la réalité de la réorganisation telle qu'elle y est décrite ainsi que la suppression du poste du requérant. Il faut par ailleurs que cette suppression de poste soit réelle et qu'elle ne se résume pas à la seule disparition d'une case d'un organigramme.

Force est de constater que si la société SOCIETE1.) SARL verse effectivement une présentation PowerPoint relative à une « stratégie digitale » (« digital strategy ») lors d'une réunion entre les directeurs « director's Call », il ne résulte pas de cette présentation que le poste d'PERSONNE1.) devait être supprimé.

Il s'y ajoute que la suppression de poste est uniquement étayée par des organigrammes établis par la société SOCIETE1.) SARL elle-même. La société ne verse aucune attestation testimoniale et ne formule pas d'offre de preuve par audition de témoins non plus.

Force est par ailleurs de relever à la lecture des organigrammes produits dans la lettre de motivation que seul le poste d'PERSONNE1.) a été supprimé. Tous ses collègues de même niveau hiérarchique (PERSONNE6.), PERSONNE5.) et PERSONNE7.)), sont restés dans la structure au même niveau, c'est-dire qu'ils continuent de rapporter directement à PERSONNE2.) comme avant la restructuration.

A cet endroit, il convient de relever que l'affirmation selon laquelle PERSONNE5.) aurait par la suite également été licenciée dans le cadre de cette réorganisation n'est pas étayée à suffisance par la société SOCIETE1.) SARL qui se limite à verser une seule page d'un accord de séparation (page 12 de 13 pages).

Force est également de constater qu'il se dégage des organigrammes versés par la société SOCIETE1.) SARL que tous les membres du département d'PERSONNE1.) ont été réaffectés à d'autres départements. Par ailleurs, deux anciennes subordonnées d'PERSONNE1.) (PERSONNE8.) et PERSONNE9.)) ont été promues à des postes de même niveau hiérarchique que celui occupé préalablement par PERSONNE1.) (elles rapportent directement à PERSONNE2.)). La société SOCIETE1.) SARL évoque ces deux promotions dans la lettre de motivation, mais il est difficile de comprendre comment elles s'accordent avec l'affirmation que l'équipe d'PERSONNE1.) aurait été vidée de tous ses membres. S'il est expliqué qu'il y a eu création d'un département « Fundamentals & Estimates » sous la direction de PERSONNE8.) et qu'il résulte des organigrammes que celle-ci a pris la place d'PERSONNE6.) qui a été affecté à un autre département « deep sector », force est de constater que PERSONNE9.) ne reprend aucun département, mais devient, semble-t-il, chef d'un nouveau département « benchmarks », domaine qui faisait partie du département « core content » préalablement dirigé par PERSONNE1.). Ce constat semble contredire l'affirmation selon laquelle tous les membres de l'équipe d'PERSONNE1.) auraient été réaffectés à d'autres départements, alors qu'il semble qu'au moins un poste de même niveau hiérarchique que celui d'PERSONNE1.) a été créé dans le cadre de la réorganisation. Il s'ensuit que la suppression réelle du poste occupé par PERSONNE1.) et des fonctions que celui-ci exerçait ne résulte pas des éléments du dossier.

Finalement, force est de constater que la société SOCIETE1.) SARL reste également en défaut de prouver les avantages de la réorganisation sur la collecte et le traitement de données. Ni la lettre de motivation du licenciement ni les plaidoiries du mandataire de la société SOCIETE1.) SARL ne permettent de procéder à une comparaison du fonctionnement concret du service avant et après la réorganisation.

Dans ces circonstances, le Tribunal retient que la réalité de la suppression du poste et des fonctions d'PERSONNE1.) n'est pas établie en cause.

Le licenciement doit dès lors être déclaré abusif.

## 2. Les demandes indemnitaires

### a. Le préjudice matériel

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Il réclame le paiement de dommages et intérêts de 645.969 euros du chef de perte de rémunération de base (17.083,34 euros) et d'un avantage en nature correspondant à la mise à disposition d'un véhicule de fonction (860,24 euros) pour 36 mois, étant donné qu'à l'époque du licenciement il aurait été à 36 mois de la retraite.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, le requérant a bénéficié d'une dispense de travail dès le début du préavis (15 juin 2020). Il a été en incapacité de travail du 9 juin au 7 juillet 2020.

Il ne verse aucune recherche d'emploi ; aucun élément du dossier n'atteste de démarches pour retrouver un travail. S'il est établi en cause qu'il a perçu des indemnités de chômage de sorte qu'il devait nécessairement être inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'ADEM, il est de jurisprudence que les seules démarches en lien avec cette inscription ne sont pas suffisantes pour attester d'une recherche d'emploi assidue.

Il convient néanmoins de rappeler qu'au moment du licenciement, le requérant était âgé de 57 ans et qu'il avait une ancienneté de 18 années au sein de la société SOCIETE1.) SARL de sorte qu'il convient de tenir compte du fait qu'il a dû assumer le choc de la perte de son emploi.

Il s'y ajoute que compte tenu de son âge, du poste qu'il occupait et de la rémunération qu'il percevait, ces chances de retrouver un emploi équivalent étaient très minces.

Eu égard à l'ensemble de ces considérations, le Tribunal fixe à 6 mois à partir de la fin du délai de préavis, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus du requérant est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu.

Il résulte des pièces versées par la société SOCIETE1.) SARL qu'PERSONNE1.) a accepté le 7 décembre 2020, le don de la voiture de fonction à la fin de son préavis. Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte d'une perte d'un avantage en nature relatif à la mise à disposition de ce véhicule de fonction dans le cadre du calcul de la perte de rémunération.

Par ailleurs, il résulte des pièces produites par l'ETAT, que pour la période allant du 15 décembre 2020 au 14 juin 2021, PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage d'un montant total de 32.919,57 euros.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de perte de rémunération en lien avec le licenciement abusif à concurrence du montant de (6x17.083,34-32.919,57=) 69.580,47 euros.

Le requérant donne également à considérer qu'il a subi un préjudice d'ordre matériel lié à la perte des cotisations effectuées par son ancien employeur à un régime de retraite complémentaire.

L'article 5.2. de l'avenant du 4 janvier 2016 au contrat de travail stipule :

(fichier)

La demande n'ayant pas fait l'objet de contestations particulières, il y a lieu de faire droit à la demande pour le montant de (15% de 102.500,04=) 15.375 euros.

#### b. Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif qu'il évalue à 50.000 euros.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Le Tribunal rappelle dans ce contexte qu'PERSONNE1.) avait au moment du licenciement une ancienneté de 18 années et qu'il avait 57 ans.

Si, en l'espèce, le requérant n'a pas prouvé avoir activement recherché un nouvel emploi après son licenciement, il ne saurait cependant, eu égard à son âge et à son importante ancienneté, être déduit de cette circonstance qu'il ne s'est pas fait de soucis pour son avenir à la suite de son licenciement.

Par ailleurs, bien que les motifs gisant à la base du congédiement ne contiennent aucun reproche personnel, il y a lieu d'admettre, eu égard à sa grande ancienneté au sein de la société SOCIETE1.) SARL et à son âge, qu'il s'est senti heurté dans sa dignité de salarié.

Il y a partant lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral d'PERSONNE1.).

Eu égard à l'âge du requérant et à son ancienneté au moment du licenciement, tout en tenant compte de l'absence de preuve de diligences pour retrouver un travail, le Tribunal fixe ex aequo et bono le montant des dommages et intérêts du chef du préjudice moral consécutif au licenciement à 9.000 euros.

#### c. Les primes annuelles

PERSONNE1.) explique qu'en octobre 2020, il n'aurait pas perçu de prime annuelle de performance alors même qu'une telle prime lui aurait été payée tous les ans et qu'elle aurait également été versée en octobre 2020 à tous ses collègues de même niveau hiérarchique.

Le requérant réclame partant le paiement de la prime pour octobre 2020, ainsi que des dommages et intérêts du chef de pertes de prime pour les années subséquentes. Il réclame à ce titre le paiement de la somme de (3 x 203.684 = ) 611.05 euros.

La société SOCIETE1.) SARL résiste à cette demande en faisant valoir qu'il est explicitement stipulé que le paiement d'une prime annuelle est discrétionnaire.

Il est de jurisprudence 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. A défaut d'engagement exprès en l'espèce, le salarié doit rapporter la preuve que la gratification réunit les caractères de généralité, de fixité et de constance nécessaires d'après la jurisprudence établie pour pouvoir constituer un usage constant. Si le salarié arrive à prouver que ces conditions sont réunies, l'usage constant existe et ceci nonobstant la circonstance que l'employeur affirme que la gratification n'est qu'une libéralité n'ayant aucun caractère obligatoire et que son paiement ne l'engage pas pour l'avenir. » (CSJ, 19.12.1996, N° 18389 et 18390 du rôle).

Néanmoins, cette jurisprudence n'est pas applicable en présence d'une clause expresse de libéralité. Dans un tel cas, la preuve de l'existence d'un usage constant est sans incidence ; la gratification demeure une libéralité quand bien même les conditions d'un usage constant seraient réunies.

En l'espèce, l'article 6.2 du contrat de travail est libellé comme suit :

(fichier)

Cet article constitue une clause de libéralité de sorte que c'est à bon droit que la société SOCIETE1.) SARL insiste sur le caractère purement discrétionnaire de la prime annuelle pour résister à cette demande qu'il y a partant lieu de déclarer non fondée.

### 3. La demande de l'ETAT

Aux termes de l'article L.521-4 (5) du Code du travail « *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivé par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt . Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée* ».

Le Tribunal ayant fixé la période de référence à 6 mois et l'ETAT ayant versé pendant cette période, allant du 15 décembre 2020 au 14 juin 2021, des indemnités de chômage à PERSONNE1.) pour un montant global de 32.919,57 euros, il y a lieu de déclarer fondée la demande de l'ETAT à concurrence de ce montant.

### 4. La demande en paiement d'une indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à

sa charge l'entièreté des frais qu'il a exposés pour la défense de ses intérêts non compris dans les dépens. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant à allouer de ce chef au requérant à 1.500 euros.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme ;

**déclare irrecevable** la demande principale d'PERSONNE1.) tendant à l'annulation du licenciement et à sa réintégration au sein de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

**déclare abusif** le licenciement intervenu le 1<sup>er</sup> juin 2020 à l'égard d'PERSONNE1.) ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel lié à la perte de rémunération à concurrence du montant de 69.580,47 euros ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel lié à la perte de cotisations au régime de retraite complémentaire à concurrence du montant de 15.375 euros ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral à concurrence du montant de 9.000 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 93.955,47 euros avec les intérêts légaux à compter du 11 mars 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG à concurrence du montant de 32.919,57 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 32.919,57 euros avec les intérêts légaux à compter du 8 décembre 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de primes de performance et en déboute ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.500 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.