

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 2100/23**  
L-TRAV-823/21

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 10 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
Véronique JANIN

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

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Mathieu RICHARD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.),**

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

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins des présentes par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christophe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

---

### **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 21 décembre 2021, sous le numéro fiscal 823/21.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 janvier 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 14 juin 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique 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 21 décembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, avec les intérêts légaux majorés de 3 points après l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la notification du jugement :

- arriérés de bonus :	100.000 euros
- indemnisation du chef de préjudice matériel:	432.653,76 euros
- indemnisation du chef de préjudice moral :	50.000 euros
- assurance vie :	p.m
- rachat stock-options :	192.410,25 euros

Le requérant demande par ailleurs à voir condamner la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros et des frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 14 juin 2023, le requérant a précisé que le montant de 100.000 euros était réclamé à titre d'arriérés de bonus pour l'année 2021, et à titre subsidiaire, à titre de dommages et intérêts.

Il a par ailleurs formulé une demande relative à l'assurance-vie et il a chiffré cette demande à 15.924,69 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) a reconventionnellement conclu à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) en qualité d' « Investment Specialist » par contrat à durée indéterminée du 29 janvier 2019 avec reprise d'ancienneté au 2 septembre 2013.

Par courrier du 19 avril 2021, il a été licencié moyennant un préavis de 4 mois ayant débuté le 1<sup>er</sup> mai et pris fin le 31 août 2021 avec dispense de travail à compter du 28 mai 2021.

PERSONNE1.) ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 11 juin 2021 libellé dans les termes suivants :

« (fichier )»

Par un courrier de son mandataire du 9 septembre 2021, PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement.

## III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) demande au Tribunal de déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet.

A l'appui de cette demande, il fait plaider que la lettre de motivation du licenciement n'est pas rédigée avec la précision requise. La société défenderesse y énoncerait des reproches vagues et nébuleux. A défaut d'indication de dates, de noms (de clients ou de collègues) ou du moindre évènement déterminé, il serait impossible pour le requérant de rapporter la preuve contraire. La lettre ne satisferait à aucune des conditions de précision dégagées par la jurisprudence en matière de licenciement pour cause d'insuffisance professionnelle.

PERSONNE1.) conteste par ailleurs la matérialité des reproches. Il soutient qu'il était l'un des meilleurs éléments de la société défenderesse et l'un des plus gros apporteurs d'affaires. Il fait plaider que son parcours au sein de l'entreprise démontrerait qu'il avait atteint un niveau de responsabilité de premier ordre. Il se serait d'ailleurs vu proposer le poste d'« Analyst Manager » qui n'est attribué qu'aux éléments les plus expérimentés. Il est finalement d'avis que les motifs qui lui ont été communiqués ne sont ni réels ni suffisamment sérieux pour justifier un congédiement ; ces motifs ne seraient que de fallacieux prétextes pour se débarrasser de lui pour des motifs politiques dans un contexte de concurrence et de rivalité l'opposant au dénommé PERSONNE2.), d'ailleurs seule personne nommément identifiée dans la lettre de motifs, pour le poste de « Managing Director » du bureau de Luxembourg. Il résulterait d'ailleurs des éléments de la cause que la décision de licencier le requérant aurait été prise par PERSONNE2.) dès le mois de décembre 2020, au moment de l'évaluation pour l'année 2020. Dans ce contexte, le requérant donne à considérer qu'une période de trois mois (premier trimestre de l'année 2021) est insuffisante pour vérifier si un salarié remplit des objectifs.

En ce qui concerne les pièces versées par la société SOCIETE1.), le requérant rappelle en premier lieu qu'elles ne sauraient suppléer à l'imprécision de la lettre de motivation. En tout état de cause, la force probante de certaines de ces pièces est contestée. Ainsi, les tableaux produits pour étayer la prétendue insuffisance de résultats ne seraient pas lisibles et certaines

comparaisons ne seraient pas valables dans la mesure où les résultats du requérant seraient comparés à ceux obtenus par un collègue qui n'opère pas sur le même marché. Force serait finalement de constater que curieusement ni la lettre de licenciement ni les pièces produites ne tiennent compte du contexte sanitaire qui a marqué l'année 2020. Or, cette circonstance ne saurait être passée sous silence, en particulier en ce qui concerne le reproche de ne pas avoir suffisamment développé le marché danois. En effet, PERSONNE1.) soutient que c'est lui qui a suggéré de développer le marché danois. Or, ce projet aurait été lancé au début de l'année 2020, mais il aurait très largement été freiné par la pandémie et son lot de restrictions sanitaires.

En ce qui concerne son préjudice, le requérant donne à considérer que sa carrière a été brisée par ce licenciement et qu'il ne peut plus raisonnablement espérer retrouver un niveau de responsabilité aussi élevé dans le cadre d'un emploi salarié. En se basant sur ce constat, il aurait pris la décision de créer sa propre société en Belgique, en septembre 2021, dans le cadre de laquelle il se verse un salaire de l'ordre de 4.200 euros par mois. Il y aurait dès lors lieu de tenir compte d'une période de référence suffisamment longue, en l'occurrence 24 mois.

La société SOCIETE1.) soulève in limine litis, l'incompétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de la demande relative au rachat des stock-options. Elle conteste également l'application du droit luxembourgeois en ce qui concerne ce volet du litige.

Ni la compétence du Tribunal du travail de Luxembourg ni l'application du droit luxembourgeois ne sont contestées en ce qui concerne les autres volets du litige.

Quant au licenciement, la société défenderesse donne à considérer que le requérant a longuement pris position de manière détaillée sur les motifs qui lui ont été communiqués. Cette circonstance serait à elle seule de nature à démontrer que la lettre de motivation remplit la condition de précision prescrite par le Code du travail. En particulier, la société défenderesse conteste l'argument tiré du défaut de l'indication de l'identité du collègue dont les résultats sont comparés à ceux du requérant. En effet, comme l'insuffisance professionnelle s'apprécie toujours par rapport à un salarié de même degré hiérarchique, il serait évident en l'espèce que la comparaison a été faite avec les résultats obtenus par PERSONNE2.) ; personne d'autre au sein de la société défenderesse n'ayant eu le même niveau hiérarchique que le requérant.

La société SOCIETE1.) rappelle que le requérant travaillait initialement à ADRESSE3.). Dans le contexte du Brexit, il aurait été délocalisé à Luxembourg. Cette circonstance lui aurait fortement déplu. Il aurait d'ailleurs ouvertement exprimé son manque d'enthousiasme de travailler au Grand-Duché (« Luxembourg is a shit place »). Force serait de constater que PERSONNE1.) ne se serait pas installé au Grand-Duché ; il aurait vécu à ADRESSE4.). D'ailleurs, son manque de disponibilité les vendredis après-midis et son taux d'absence aux réunions - pourtant obligatoires - seraient probablement à mettre en rapport avec cette circonstance.

La société SOCIETE1.) est d'avis que tout en restant à son service et en continuant à percevoir son salaire, le requérant en aurait profité pour monter sa propre entreprise. La rapidité avec laquelle il aurait fondé sa société après son licenciement serait d'ailleurs un indice en ce sens. Les résultats décevants du requérant en 2020 et 2021 seraient également à mettre en rapport avec cette circonstance.

Afin de permettre de vérifier cette théorie et d'apprécier de manière plus correcte les conséquences financières du licenciement pour le requérant, la société défenderesse demande au Tribunal d'enjoindre à celui-ci de produire aux débats les documents suivants :

- les statuts de la société SOCIETE2.) SRL,
- le pacte d'actionnaires relatif à cette société,
- l'intégralité des autorisations administratives (agrément) dont cette société dispose,
- le bilan pour l'intégralité de la période de référence de 24 mois pour laquelle le requérant réclame des dommages et intérêts,
- les éventuelles décisions relatives au non-versement de dividendes.

La société SOCIETE1.) arrive à la conclusion qu'il résulterait des éléments de la cause qu'elle a licencié un salarié qui ne remplissait plus les fonctions pour lesquelles il était engagé et pour lesquelles il percevait une très importante rémunération, parce qu'il s'affairait parallèlement à son engagement à monter sa propre entreprise, par ailleurs concurrentielle.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement était justifié.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta.

#### IV. Motifs de la décision

La demande est recevable, la requête ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

##### A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement également pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, la société défenderesse reproche au requérant une insuffisance professionnelle. Pour pouvoir valablement justifier un licenciement, l'insuffisance professionnelle doit être

établie par des faits précis et constatée sur une certaine durée et par rapport à des salariés placés dans les mêmes conditions de travail.

Force est de constater qu'en l'espèce, la lettre de motivation se limite à présenter une seule comparaison (page 3) concernant le « revenu target » et le « flow target » pour le premier trimestre 2021. A l'instar du requérant, le Tribunal constate que la lettre n'indique pas l'identité du salarié dont les résultats sont comparés à ceux du requérant. Il s'y ajoute que la lettre n'explique pas à quoi correspondent les notions de « revenu target » et « flow target » et que la comparaison est faite en termes de pourcentages ; ni les chiffres sur lesquels la société défenderesse s'est basée ni la méthode de calcul utilisée ne sont indiqués. Il s'ensuit que ni l'exactitude ni la pertinence des taux allégués ne se dégagent de la lettre.

A la page 3, il est fait référence à la situation sur le marché danois, or la lettre ne spécifie pas pour quelle raison il est spécialement fait référence à ce marché. A ce sujet, la société indique simplement que les compagnes n'ont pas fonctionné, sans cependant expliquer pour quelle raison objective ce manque de succès serait imputable au requérant.

Plus bas à la page 3, la société indique que « your rating was lower than comparable peers », sans cependant fournir la moindre comparaison concrète, ni indiquer qui sont les « comparable peers ».

Au point 2 à la page 4 de la lettre du 11 juin 2021, la société SOCIETE1.) reproche au requérant son attitude par rapport aux clients dont aucun n'est cependant identifié ni même identifiable.

Il est fait état de retours médiocres de la part de clients, mais aucune critique concrète n'est rapportée. La société reproche au requérant une prise en charge des clients qui n'aurait pas été conforme aux exigences. A ce sujet, elle se contente de soutenir qu'il n'aurait pas répondu aux appels téléphoniques les vendredis après-midis (sans fournir le moindre exemple daté ou le moindre nom de client ou de collègue qui n'aurait pas réussi à le joindre) et qu'il serait apparu en tenue décontractée (sans explication plus précise sur ce qu'il faut entendre par cette expression et, là encore, sans date ni identification d'interlocuteurs concernés).

La société soutient également qu'un banquier aurait dû insister lourdement (chase you) pour que le requérant procède à certaines tâches pour un client, sans indiquer ni le nom du client, ni celui du banquier, ni même la moindre circonstance de temps.

Aucun exemple donné pour étayer l'engagement prétendument insuffisant du requérant par rapport aux clients n'est fourni avec une précision suffisante ; personne n'est identifié ni identifiable, aucune circonstance de temps ni de lieux n'est donnée.

Finalement, à la page 5, la société défenderesse reproche au requérant son comportement à l'égard de ses collègues. Là encore, aucun collègue n'est identifié ni même identifiable. Aucun exemple concret de propos inapproprié ou irrespectueux que le requérant aurait tenus à l'égard d'un collègue n'est donné.

Le seul reproche un tant soit peu concret concerne les absences aux réunions obligatoires. Or, à ce sujet, le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) se limite à indiquer un taux d'absence ; les dates concrètes des réunions que le requérant aurait manquées ne sont pas indiquées, il est dès lors impossible pour lui de rapporter la preuve contraire ou d'expliquer

pour quelle raison il était absent. Par ailleurs, en ce qui concerne plus spécifiquement la période d'avril à septembre 2020, et eu égard aux restrictions sanitaires qui étaient en place à l'époque, il aurait été opportun de préciser, d'une part, comment les réunions étaient concrètement organisées et, d'autre part, quel était de taux de présence des autres salariés concernés.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la lettre de motivation ne répond pas à l'exigence de précision posée par le Code du travail et la jurisprudence.

Le défaut de précision étant assimilé à une absence de motivation, il y a lieu de constater que le licenciement du requérant est abusif.

## B. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

### 1. Arriérés de bonus 2021

Le requérant réclame le paiement d'un bonus pour l'année 2021 d'un montant de 100.000 euros. Il se réfère à ce titre à une fiche de salaire non périodique du mois de janvier 2021 faisant état d'un montant de 99.621,02 euros au titre d'un « annual cash incentive award » pour l'année 2020.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande en soutenant que le « annual cash incentive award » était versé sur une base purement discrétionnaire. Elle se réfère à l'article 4.3 du contrat de travail suivant lequel :

« (fichier )»

Le Tribunal constate que cette disposition constitue une clause de libéralité.

Or, en présence d'une telle clause de libéralité, le requérant ne saurait se prévaloir d'un droit contractuellement convenu ou d'un droit acquis au paiement d'un bonus.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement d'un bonus pour l'année 2021.

### 2. Assurance vie

Dans sa requête, le requérant se contente d'indiquer qu'il disposait d'une assurance-vie, dont le montant épargné s'élevait à 15.924,69 euros au 31 décembre 2020.

Dans la requête il avait ajouté « qu'il n'est pas encore déterminé si le requérant pourra racheter son assurance-vie et à quel montant, de sorte que ce poste de préjudice reste réservé pour l'heure ».

A l'audience des plaidoiries, le requérant a déclaré qu'il formulait cette demande pour le montant de 15.924,69 euros en expliquant qu'en principe cette assurance devrait être transférée au nouvel employeur. Or, en l'espèce, le nouvel employeur n'est autre que la société créée par le requérant lui-même de sorte qu'il serait plus simple de « liquider » cette assurance.

Le Tribunal en déduit que PERSONNE1.) conclut au rachat de son assurance-vie.

La société SOCIETE1.) s'oppose à cette demande en donnant à considérer que PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir d'un droit acquis au sens de l'article 9 de la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.

Le Tribunal constate que l'article 11 de la loi précitée dispose qu' « en cas de sortie avant l'âge de la retraite, le maintien intégral des droits acquis doit être garanti à l'affilié, même en cas de licenciement pour faute grave. Ces droits acquis peuvent faire l'objet d'un transfert vers un autre régime complémentaire de pension mis en place auprès d'une autre entreprise ou d'un autre groupe d'entreprises, d'un transfert vers un autre régime de l'entreprise ou d'un transfert vers un régime complémentaire de pension agréé ou d'un rachat, lorsque cela est prévu par le règlement de pension et dans les limites prévues dans la présente loi ».

Il résulte de l'article 2, point 16 que le terme « droits acquis » désigne « les droits aux prestations en cas de retraite, invalidité, décès, survie ou réversion après que la période d'acquisition, requise par le règlement de pension, a été accomplie ». Au contraire, les « droits en cours de formation » sont « les droits aux prestations de retraite, invalidité, décès, survie ou réversion lorsque l'affilié n'a pas encore accompli la période d'acquisition requise par le règlement du régime complémentaire de pension » (article 2, point 17).

L'article 9 de la loi précitée dispose :

« L'affilié acquiert les droits découlant du régime complémentaire de pension suivant les conditions fixées par le règlement de pension et dans le respect des dispositions de la présente loi.

Pour les affiliés entrés en service après le 20 mai 2018, le délai cumulé total de la période d'acquisition et d'un éventuel délai d'attente ne peut pas dépasser trois ans.

Pour les affiliés entrés en service avant le 21 mai 2018, le délai cumulé total de la période d'acquisition et d'un éventuel délai d'attente ne peut ni dépasser dix ans, ni s'étendre au-delà du 20 mai 2021.

Lorsque le règlement de pension fixe un âge minimal pour l'acquisition de droits à pension, celui-ci ne peut être supérieur à vingt et un ans.

À partir du moment où les conditions y afférentes prévues au règlement de pension sont remplies, les droits découlant du régime sont acquis à l'affilié.

Dans le cadre des régimes complémentaires de pension mis en place par une entreprise pour ses salariés, les périodes de congés payés ou indemnisés, de dispense de service ou de travail et de préavis, les périodes assimilées par la loi à des journées de travail effectif et les périodes de préretraite prévues par le titre VIII du livre V du Code du travail sont à assimiler à des périodes de service, tant pour la computation du délai d'attente, de la période d'acquisition et de la période d'affiliation active que pour la détermination des prestations.

Dans tous les cas, l'affilié garde le droit aux avantages résultant de ses cotisations personnelles ».

Force est de constater en premier lieu que PERSONNE1.) ne soutient pas avoir personnellement cotisé dans le cadre du plan de pension en question.

Face aux contestations de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) reste en défaut de prouver qu'il peut se prévaloir de droits acquis au sens de l'article 9 de la prédite loi. Il se limite en effet à verser une seule pièce à ce sujet, il s'agit d'un relevé de compte (pièce 8 de Maître RICHARD), aucun contrat ni règlement de pension n'est versé.

Il y a partant lieu de le débouter de ce volet de sa demande.

### 3. Stock-options

La société SOCIETE1.) soulève l'incompétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de cette demande ainsi que l'inapplicabilité du droit luxembourgeois. Elle se réfère à un document intitulé SOCIETE1.) CHASE & CO LONG-TERM INCENTIVE PLAN TERMS AND CONDITIONS OF JANUARY 16, 2018 RESTRICTED STOCK UNIT AWARD (pièce 19 de Maître Jungers) qui stipule à la page 7 :

« (fichier ) »

Le requérant conteste la validité de ces clauses.

Le contrat de travail a été conclu le 29 janvier 2019 et il est précisé que le requérant habitait à ADRESSE3.) à cette époque. Il est cependant clairement stipulé à l'article 1.1 de ce contrat que la banque confirme que son transfert de ADRESSE3.) à ADRESSE5.) sera effectif au 1<sup>er</sup> mars 2019. Le contrat prévoit également qu'il commence à sortir ses effets au 1<sup>er</sup> mars 2019 (clause 2.1) et que PERSONNE1.) exécutera ses tâches au Grand-Duché dans les locaux de la société (clause 1.4). Bien que conclu à une date où PERSONNE1.) habitait encore à ADRESSE3.), ce contrat ne saurait tomber sous le coup des dispositions de droit international privé européen dans la mesure où il régit une situation dénuée d'élément d'extranéité dans le cadre de laquelle l'employeur et le salarié sont domiciliés dans le même Etat et que le travail est également exécuté dans ou depuis ce même Etat. Il résulte par ailleurs de la lettre de licenciement et de la lettre de motivation du licenciement que le requérant résidait au Grand-Duché du Luxembourg à l'époque de son licenciement, les deux courriers étant adressés à une adresse à Luxembourg-Ville.

Il n'y a pas lieu d'appliquer ni le règlement n°1215/2012 du Parlement et du Conseil concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (règlement « ADRESSE4.) Ibis ») ni le règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (le règlement « Rome I »). Il convient d'appliquer les règles du droit commun national pour apprécier si la validité des clauses invoquées par la société défenderesse pour contester la compétence des juridictions luxembourgeoises et l'application de la loi luxembourgeoise.

Sur un plan terminologique, le Tribunal constate d'emblée qu'il résulte des documents versés par la société défenderesse qu'il n'y est pas question de « stock-options », mais de RSU (Restricted Stock Units). Il est stipulé que « Each RSU represents a non-transferable right to receive one share of Common Stock as of the applicable vesting date as set forth in your Awards Agreement ».

L'affirmation du requérant suivant laquelle les RSU lui ont été accordées en sa qualité de salarié de la société SOCIETE1.) et qu'elles constituaient un élément de sa rémunération n'a pas été contestée.

Or, le contrat de travail du 29 janvier 2019 prévoit expressément à son article 15.1, l'application du droit luxembourgeois et la compétence exclusive des juridictions du Grand-Duché pour tout litige en relation avec le contrat de travail. Aucune réserve n'est faite, aucune éventuelle restriction ou limitation de cette clause n'est prévue.

Il n'y a pas lieu de s'interroger sur la question de savoir si, et dans quelle mesure, la société SOCIETE1.) et PERSONNE1.) auraient pu prévoir un « saucissonnage » en soumettant la partie de leur relation relative aux RSU à une loi et à une juridiction différentes que la loi et la juridiction prévues de manière générale par le contrat de travail. En effet, quand bien même le choix d'une loi et d'une juridiction distinctes pour ce volet de la relation entre les parties aurait été possible, il aurait, eu égard notamment à son caractère dérogatoire par rapport à la clause contenue dans le contrat de travail, dû faire l'objet d'une acceptation spéciale. Or, une telle acceptation spéciale n'est pas rapportée en l'espèce.

Il y a dès lors lieu de rejeter le moyen tiré de l'incompétence territoriale des juridictions luxembourgeoises ainsi que celui de l'application en l'espèce du droit de l'Etat de New-York.

Pour prouver l'état de son compte RSU, PERSONNE1.) verse un document (pièce 9 de Maître Richard) établi à la date du 11 novembre 2020. Le requérant fait plaider qu'il résulterait de ce document qu'il bénéficiait de 1.416 RSU à cette date. Dans sa requête, il reconnaît avoir vendu 579 actions « début 2021 ». En ajoutant 570 actions « qui auraient dû lui être livrées en janvier 2021 », il estime avoir détenu à l'époque de son licenciement ( $1.416 - 579 + 570 =$ ) 1.407 actions. Comme à l'époque de son licenciement la valeur de l'action aurait été de 160 USD, il réclame la condamnation de la partie adverse à lui payer la somme de ( $1.407 \times 160 =$ ) 225.120 USD, soit 192.410,25 euros.

La société SOCIETE1.) conteste la demande du requérant.

Elle donne à considérer, en premier lieu, qu'il convient de faire la distinction entre les RSU et les actions de la société. Ainsi, à la date dite « award date », le salarié obtiendrait un certain nombre de RSU. Un RSU représenterait le droit de recevoir une action à la date d'acquisition (vesting date). La période d'acquisition, c'est-à-dire la période se situant entre la date où un RSU est accordé et la date d'acquisition, serait de trois ans.

Or, en l'espèce, le montant réclamé par le requérant ne porterait pas sur des actions qu'il aurait détenues et qu'il aurait été libre de vendre, mais sur de simples RSU qui n'avaient pas encore atteint leur date d'acquisition ; il s'agirait dès lors de simples droits d'acquiescer dans le futur (à la date d'acquisition) des actions de la société.

La société SOCIETE1.) soutient que tous les RSU qui avaient effectivement atteint leur date d'acquisition à la date du licenciement auraient été payés au requérant. La société ne lui serait plus redevable de la moindre somme à ce titre.

En ce qui concerne les RSU qui n'avaient pas encore atteint leur « vesting date » à la date du licenciement, la société SOCIETE1.) renvoie aux dispositions des conditions générales selon

lesquelles ces RSU sont perdus à la rupture de la relation de travail, sauf circonstances spécifiquement prévues dont aucune ne serait donnée en l'espèce.

Le requérant conteste la validité des dispositions du plan d'option suivant lesquelles les RSU non encore arrivés à leur « vesting date » seraient perdus à la rupture de la relation de travail, au motif que cette disposition aurait un caractère potestatif. Il ne serait pas concevable qu'un employeur attribue des droits à un salarié pour ensuite les lui retirer.

Le Tribunal constate en premier lieu que le requérant ne saurait valablement soutenir qu'il aurait dû recevoir 570 actions en janvier 2021. Force est de rappeler que le contrat de travail prévoit explicitement que tout supplément de salaire constitue une libéralité (« [...] any benefits, or variable component the Bank may allocate from time to time to the Employee are granted as a donation. They depend on the Bank goodwill and do not give the Employee any acquired right to similar benefits in the future » (article 4.3 dernier alinéa).

Dans ce contexte, le Tribunal rappelle que l'employeur qui n'a pas l'obligation contractuelle ou conventionnelle de payer un bonus ou une prime peut valablement assortir le paiement d'une prime ou d'un bonus (dont il a par ailleurs souligné le caractère purement discrétionnaire dans le contrat) de conditions d'éligibilité. De telles conditions ne sauraient dans le contexte d'une prime discrétionnaire être annulées en raison de leur prétendu caractère purement potestatif.

Le moyen tiré du caractère potestatif des dispositions prévoyant la perte des RSU n'ayant pas encore atteint la date d'acquisition au moment de la résiliation du contrat de travail doit partant être écarté.

Force est dès lors de constater que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir qu'il disposait, à la date de son licenciement, de 1.416 actions de la société, alors qu'il résulte du seul document qu'il verse à l'appui de cette demande qu'à la date du 11 novembre 2020, soit 6 mois avant le licenciement, son compte faisait état de 1.416 RSU qui étaient encore « outstanding », c'est-à-dire qui ne s'étaient pas encore transformés en droit acquis à autant d'actions.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement du chef de stock-options.

#### 4. Dommages et intérêts

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

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.

- Le préjudice matériel

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 les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 432.653,76 euros qui correspondrait à la perte de rémunération pendant une période de référence de 24 mois.

A l'audience des plaidoiries, le requérant a expliqué qu'à la suite de son licenciement, il était illusoire d'espérer retrouver un poste avec le même niveau de responsabilités. Il aurait alors pris la décision de créer sa propre entreprise et il aurait ainsi, en septembre 2021, fondé sa société en Belgique. Il se verserait mensuellement un salaire de 4.242,51 euros brut.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande. Elle fait plaider que la perte de rémunération dont fait état le requérant n'est pas en lien causal avec le licenciement, mais avec son choix de créer sa propre entreprise. En l'espèce, le requérant resterait en défaut de prouver qu'il a fait la moindre démarche pour retrouver un emploi. Au contraire, le fait d'avoir été en mesure de fonder sa société juste à la fin de la période de préavis viendrait précisément conforter sa théorie selon laquelle le requérant aurait, avant son licenciement, consacré du temps et de l'énergie au développement de sa propre entreprise (et ceci au détriment de la société SOCIETE1.)). Il serait impossible de monter de toutes pièces une telle entreprise dans un délai aussi court, notamment eu égard aux divers agréments requis.

La société défenderesse conteste également l'évaluation du préjudice. Le requérant prouverait certes qu'il se verse tous les mois un salaire de l'ordre de 4.200 euros, mais il resterait muet quant aux éventuels dividendes. Or, il y aurait lieu de tenir compte de tous les revenus liés à l'exploitation de sa société.

C'est également dans ce contexte que la société SOCIETE1.) demande au Tribunal d'enjoindre à PERSONNE1.) de verser les pièces plus amplement énumérées plus haut.

Le Tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence qu'il n'appartient pas à l'ancien employeur de supporter les risques liés à la décision du salarié licencié de fonder sa propre société. Le fait que le requérant ne soit pas en mesure de dégager d'emblée une rémunération équivalente à celle qu'il percevait auprès de la société défenderesse ne se trouve pas en relation causale directe avec son licenciement, mais procède de la situation économique inhérente au début d'activité.

Force est de constater qu'aucun élément du dossier ne vient étayer l'affirmation du requérant selon laquelle il n'aurait plus jamais retrouvé un poste équivalent auprès d'un nouvel employeur. En effet, aucune pièce ne témoigne de la moindre démarche pour retrouver un emploi salarié. Il n'est dès lors pas établi en l'espèce que PERSONNE1.) se serait résolu, par dépit, à monter sa propre entreprise pour ne pas être au chômage.

PERSONNE1.) étant resté en défaut de prouver l'existence d'un préjudice matériel en lien causal avec son licenciement, il y a lieu de le débouter de sa demande de dommages et intérêts de ce chef.

- Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ancienneté (8 ans), du niveau de responsabilité et de l'âge (47 ans) du requérant au moment du licenciement, ainsi que des circonstances de celui-ci, et en particulier du caractère très imprécis des motifs avancés, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral à concurrence d'un montant que le Tribunal fixe ex aequo et bono à 12.000 euros.

### C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer cette indemnité au montant de 2.000 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle tendant au paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En vertu des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au Tribunal au cas où le créancier la demande. Il y a donc lieu de faire droit à cette demande.

## PAR CES MOTIFS

### le Tribunal du travail de et à Luxembourg

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

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

**déclare abusif** le licenciement prononcé le 19 avril 2021 à l'égard de PERSONNE1.) ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 12.000 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 12.000 euros avec les intérêts légaux à partir du 21 décembre 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**dit** que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'écoulement d'un délai de 3 mois à compter de la notification du présent jugement ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour l'année 2021 et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) relative au rachat de la de l'assurance complémentaire et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) relative au rachat de stock-options et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 2.000 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) 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.