

Répertoire no 2841/23
L-TRAV-681/20

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 7 NOVEMBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Christophe MAILLARD, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée C.A.S., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Emmanuelle PRISER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christophe MAILLARD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

PARTIE DEFENDERESSE,

ayant initialement comparu par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l.,
faisant défaut par la suite,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg,
2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et
de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses
attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Sarah HOUPLON, avocat, en remplacement de Maître Lynn
FRANK, 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 21 octobre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 24
novembre 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 octobre 2023. A
l'audience de ce jour, Maître Emmanuelle PRISER comparut pour la partie demanderesse et Maître
Sarah HOUPLON représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité
de gestionnaire des Fonds pour l'emploi. La partie défenderesse ne s'est ni présentée, ni fait
représenter, pour faire valoir ses moyens.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement
explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à
laquelle le prononcé a été avancé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 octobre 2020,
PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant
le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il
qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	182.753,52 €
2) dommage moral :	200.000,00 €
3) heures supplémentaires :	98.155,19 €

soit en tout le montant de 480.908,71 € ou tout autre montant même supérieur pour les préjudices matériel et moral, avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement le montant de 7.614,73 € ce montant avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 10.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

A l'audience du 17 octobre 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 18.165,07 €

Il a ensuite demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'heures supplémentaires à la somme de 137.417,27 €

Il a encore demandé acte qu'il réduisait sa demande en allocation d'une indemnité de procédure à la somme de 4.000.- €

Il a finalement requis acte qu'il demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 12.485.- € à titre de bonus et le montant de 8.104.- USD à titre de « restricted shares units ».

Acte lui en est donné.

La partie défenderesse ne s'est à l'audience du 17 octobre 2023 ni présentée, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'elle a initialement été représentée par un avocat qui a entretemps déposé son mandat, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 17 octobre 2023 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 38.945,40 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 15 juillet 2020 au 28 février 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A l'audience du 17 octobre 2023, le requérant a notamment demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'heures supplémentaires à la somme de 137.417,27 €

Il a encore requis acte qu'il demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 12.485.- € à titre de bonus et le montant de 8.104.- USD à titre de « restricted shares units ».

Il est néanmoins de doctrine et de jurisprudence qu'en cas de défaut de comparution du défendeur, le juge ne peut statuer que dans la seule limite des prétentions contenues dans l'acte introductif d'instance dont il est saisi, le demandeur ne pouvant jamais formuler de demandes nouvelles, respectivement augmenter ses conclusions, en l'absence du défendeur, et ce en vertu du principe du respect du contradictoire, ainsi que du respect des droits de la défense.

En ce qui concerne dès lors la demande en paiement d'heures supplémentaires, dans la mesure où la partie défenderesse, absente à l'audience, n'a pas eu la possibilité de faire valoir ses moyens par rapport à l'augmentation de cette demande à l'audience des plaidoiries, cette augmentation de la demande est irrecevable.

Il doit en être décidé de même pour les demandes en paiement d'un bonus et des « restricted shares units ».

En effet, la partie défenderesse a uniquement connaissance de ce qui est demandé dans l'acte introductif d'instance et il y aurait violation des droits de la défense si le tribunal accueillait des demandes nouvelles.

Le tribunal doit partant également déclarer irrecevables les demandes nouvelles présentées par le requérant en cours d'instance.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable pour le surplus.

II. Quant au fond

A. Quant au licenciement

a) Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 16 octobre 2017 en qualité de « corporate secretary », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 6 avril 2020 avec dispense de prester son préavis à partir du 7 avril 2020.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 10 avril 2020 et la partie défenderesse a formulé ces motifs dans une lettre datée du 15 mai 2020.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 29 mai 2020.

b) Quant au caractère abusif du licenciement : quant au respect du délai d'un mois prescrit par l'article L.124-5 du code du travail

1) Quant aux moyens du requérant

Le requérant fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse ne lui a pas fourni les motifs de son licenciement dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-5 du code du travail, de sorte que son licenciement serait pour cette raison déjà abusif.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen qu'il a en date du 10 avril 2020 sollicité par lettre recommandée la communication des motifs de son licenciement, lettre qui aurait été présentée à la partie défenderesse le 15 avril 2020.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a en date du 18 mai 2020 reçu de la partie défenderesse la réponse à sa prédite demande, conformément à un courrier daté du 15 mai 2020.

2) Quant aux motifs du jugement

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

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Or, il aurait eu égard aux contestations du requérant appartenues à la partie défenderesse de prouver qu'elle a répondu à la demande de motifs du requérant dans le délai prescrit par l'article L.124-5 du code du travail.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de le faire, le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 6 avril 2020 doit être déclaré abusif.

c) Quant aux demandes indemnitaires

1) Quant au dommage matériel

- Quant aux moyens du requérant

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 18.165,07 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il a compte tenu de son âge, de son ancienneté, de son expérience et des difficultés rencontrées dans le recherche d'un nouvel emploi fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à sept mois et demi.

- Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 nouvel

emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Or, il résulte en premier lieu des pièces versées au dossier que le requérant, qui a retrouvé du travail en mars 2021, n'a pour les mois d'avril à septembre 2020 fait que quatre recherches d'emploi au mois d'avril 2020, quatre recherches d'emploi au mois de mai 2020, une recherche d'emploi au mois de juin 2020, trois recherches d'emploi au mois de juillet 2020, trois recherches d'emploi au mois d'août 2020 et une recherche d'emploi au mois de septembre 2020.

Le requérant n'a ensuite pas démontré qu'il a recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

En effet, les postes pour lesquels le requérant a postulé ne ressort pas toujours des pièces qu'il a produites aux débats.

Il ressort finalement des pièces qui le font que le requérant a postulé pour des postes élevés, correspondant à celui qu'il a occupé auprès de la partie défenderesse.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens du requérant

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 200.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a cherché des prétextes pour le licencier.

Il fait ainsi valoir que l'unique raison de son licenciement résulte des multiples irrégularités qu'il a signalées dans le cadre de ses fonctions, y compris au niveau des administrateurs de la partie défenderesse et que la décision de le licencier n'a été prise qu'en représailles à ces agissements.

Il fait encore valoir que la rupture soudaine et injustifiée de son contrat de travail a profondément atteint son moral et sa dignité.

Il fait finalement valoir que l'importance des irrégularités constatées et leurs répercussions possibles au Luxembourg, en Europe et même en dehors de celle-ci suscitent un stress important pour lui alors qu'il craindrait également subir le contrecoup de ces irrégularités et des enquêtes qui seraient menées.

Il fait ainsi valoir qu'il a non seulement perdu son emploi, mais qu'il risque également de voir sa future carrière affectée par les conséquences des faits qu'il a dénoncés.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 7.500.- €

c) Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

- Quant au moyen du requérant

A titre subsidiaire, si le licenciement devait être reconnu comme étant régulier quant au fond, le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.614,73 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

- Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

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

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif, la demande du requérant en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit en application de l'article L.124-12(3) du code du travail être déclarée non fondée.

B. Quant aux heures supplémentaires

a) Quant aux moyens du requérant

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 98.155,19 € à titre de 2230 heures supplémentaires qu'il aurait prestées pour la partie défenderesse.

S'il admet qu'il a signé son contrat de travail qui prévoit qu'il a eu le statut de cadre supérieur, le requérant conteste qu'il ait eu ce statut de cadre supérieur.

Il fait ainsi valoir que s'il a eu une certaine indépendance dans l'organisation de son travail et une flexibilité dans ses horaires pour avoir été le seul salarié opérant depuis le Luxembourg, il n'a cependant eu aucun pouvoir de manager ou pouvoir de direction et qu'il n'a pas touché le salaire d'un cadre supérieur.

En ce qui concerne plus particulièrement son travail, le requérant verse une liste de ses tâches pour établir qu'il n'a pas eu un pouvoir de manager ou un pouvoir de direction.

En ce qui concerne ensuite son salaire, le requérant fait valoir qu'il a été classé au grade 4.1, puis au grade 4.2, grades qui ne correspondraient pas à un poste de senior manager classé aux grades 6.2, 7.1 et 7.2.

A titre subsidiaire, le requérant demande à ce qu'un expert ait accès au livre des entrées et des sorties quotidiennes du personnel, aux données informatiques, aux mails, ainsi qu'à toute autre élément, afin de déterminer les heures supplémentaires qu'il aurait prestées.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.162-8 du code du travail :

« (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclu pour le personnel ayant le statut de salarié.

Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires, est applicable aux salariés qui ne remplissent pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent. ».

Or, l'employeur, qui se prévaut du statut de cadre supérieur de son salarié, doit en principe établir que ce dernier exerçait au sein de l'entreprise des fonctions dirigeantes de cadre supérieur, rémunérées de façon nettement plus élevée que celles d'un employé tombant sous le champ d'application de la convention collective ou barémisés par un autre moyen.

Suivant le contrat de travail du requérant, signé par les parties au litige le 13 novembre 2017, le requérant a été engagé en qualité de cadre supérieur : « *You acknowledge that you will be employed as a « cadre supérieur » in the sense of the Labour Code with all its deriving consequences.* ».

Il appartient dès lors au requérant qui soutient qu'il ne remplit pas les conditions de cadre supérieur au sens de l'article L.162-8(3) du code du travail d'en rapporter la preuve.

Les conditions cumulatives prévues par l'article L.162-8(3) alinéa 3 du code du travail pour se voir attribuer la qualité de cadre supérieur sont :

- un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais,
- un véritable pouvoir de direction effectif et
- une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail.

Or, le requérant, qui a travaillé seul au Luxembourg, est en premier lieu resté en défaut de démontrer qu'il n'avait pas un véritable pouvoir de direction effectif ou que ses tâches ne comportaient pas une autorité bien définie.

Le requérant n'a en effet versé aucune preuve quant au travail effectif qu'il a fourni, ainsi qu'à d'éventuelles instructions ou ordres reçus limitant de ce fait son pouvoir de direction dans l'exercice de son travail.

La liste des tâches que le requérant a à ce sujet versée au dossier ne saurait ainsi pas constituer une preuve quant au travail effectif qu'il a fourni alors qu'elle constitue un document unilatéral établi par le requérant lui-même.

Le requérant est ensuite resté en défaut de prouver qu'il n'avait pas le salaire d'un cadre supérieur, toute comparaison entre collègues de travail étant exclue en raison du fait qu'il a seul travaillé depuis le Luxembourg.

Le requérant a finalement admis qu'il organisait son travail de façon indépendante et que son horaire de travail était en fait flexible.

Etant donné que le requérant n'a pas réussi à prouver qu'il ne remplit pas au moins une des conditions cumulatives prévues par l'article L.162-8(3) du code du travail, il y a lieu de décider qu'il a eu le statut de cadre supérieur.

Or, aux termes de l'article L.211-27(5) du code du travail :

« Les conditions de salaire des heures supplémentaires visées aux paragraphes (1) à (4) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadre supérieurs au sens du présent chapitre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce

salaires est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contrainte dans les horaires ».

Etant donné que le requérant a eu la qualité de cadre supérieur, sa demande en paiement d'heures supplémentaires doit en application de l'article L.211-27(5) du code du travail être déclarée non fondée.

A titre superfétatoire, il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Dès lors, même à supposer que le requérant n'ait pas été cadre supérieur, il est en tout cas resté en défaut de démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires à la demande ou avec l'accord de la partie défenderesse.

Sa demande en paiement d'heures supplémentaires doit partant encore être déclarée non fondée pour ce motif.

La demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires ayant été déclarée non fondée, il y a lieu de rejeter la demande en institution d'une expertise.

III. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

IV. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 38.945,40 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 15 juillet 2020 au 28 février 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

D'après 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 motivée 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 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.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

V. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 4.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

VI. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 18.165,07 €;

lui **donne** ensuite acte qu'il augmente sa demande en paiement d'heures supplémentaires à la somme de 137.417,27 €;

lui **donne** ensuite acte qu'il réduit sa demande en allocation d'une indemnité de procédure à la somme de 4.000.- €;

lui **donne** encore acte qu'il demande également à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à lui payer le montant de 12.485.- € à titre de bonus et le montant de 8.104.- USD à titre de « restricted shares units » ;

donne finalement 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 irrecevables les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus et en paiement de « restricted shares units » ;

déclare recevables en la forme les demandes de PERSONNE1.) telles que formulées dans sa requête ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 6 avril 2020 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 7.500.- €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'heures supplémentaires et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 21 octobre 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé,

par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS