

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3324/23
L-TRAV-637/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 18 DECEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Nicolas BANNASCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

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 Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Gulbeyaz BOZKURT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, 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 15 novembre 2022, sous le numéro fiscal 637/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 décembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 13 novembre 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 extraordinaire de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 15 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 des dommages et intérêts de 320.000 euros au titre du préjudice matériel et 75.000 euros au titre du préjudice moral consécutifs au licenciement.

Le requérant demande par ailleurs que ces montants soient augmentés des intérêts légaux qui seraient à majorer de 3 points à partir du troisième mois suivant la notification du jugement.

PERSONNE1.) réclame encore le paiement de la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil sinon, à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Finalement, il demande que le Tribunal ordonne l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 13 novembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui payer la somme de 52.658,42 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauché par la société SOCIETE1.) SA par contrat de travail du 13 juin 2001 à compter du 1^{er} août 2001 en qualité de gestionnaire de SICAV.

Ce contrat a été amendé une première fois le 13 octobre 2014 par rapport aux stipulations relatives à la rémunération.

Par un second avenant du 18 septembre 2017, le temps de travail du requérant a été réduit à 20 heures par semaine. Parallèlement à cet avenant, un contrat à durée indéterminée a été conclu par le requérant avec la société anonyme SOCIETE2.) SA pour 20 heures par semaine.

En date du 30 septembre 2020, le contrat de travail avec la société SOCIETE2.) SA a été résilié d'un commun accord avec effet au 30 septembre 2020. Parallèlement à cette résiliation, un dernier avenant au contrat de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SA a été conclu le 30 septembre 2020. Aux termes de cet avenant, le requérant a, à nouveau, été embauché à temps plein auprès de cette société.

Par courrier recommandé daté du 27 juillet 2022, la société défenderesse a notifié au requérant son licenciement avec préavis de 6 mois ayant débuté le 1^{er} août 2022 et pris fin le 31 janvier 2023. PERSONNE1.) a été dispensé de travail pendant toute la durée de son préavis.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 16 août 2022 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par un courrier de son mandataire du 6 septembre 2022, 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. Alors que le licenciement serait motivé par de prétendues insuffisances professionnelles, aucune comparaison des résultats du requérant avec ceux de collègues ne serait proposée. Il ne serait pas non plus affirmé ni démontré que le requérant n'aurait pas atteint des objectifs qui lui auraient été fixés. Les reproches resteraient très vagues, tel serait en particulier le cas en ce qui concerne le grief de ne pas avoir participé à diverses

initiatives au sujet desquelles la société SOCIETE1.) SA ne fournirait aucune explication concrète.

Le requérant conteste par ailleurs tous les reproches. Il insiste sur le fait qu'il avait plus de 20 années d'ancienneté. Il affirme qu'il aurait participé à des séminaires et à des conférences call avec des spécialistes pour suivre les évolutions concernant de nouveaux produits. Il souligne que l'évaluation de l'année 2020 dont s'empare la société défenderesse pour critiquer ses performances a été contestée et qu'elle est en tout état de cause trop ancienne par rapport à la date du licenciement pour pouvoir valablement être invoquée dans ce contexte ; entretemps, des évaluations plus récentes auraient permis de constater que ses performances répondaient aux attentes de la société employeuse. En ce qui concerne les reproches en relation avec ses connaissances linguistiques, le requérant donne à considérer qu'il a été en mesure d'assurer parfaitement ses fonctions pendant 21 années sans maîtriser le néerlandais de sorte que le reproche serait étonnant d'autant plus que la partie défenderesse ne lui aurait jamais demandé ni même suggéré d'apprendre cette langue. Le requérant conteste également le grief relatif à ses connaissances informatiques en donnant à considérer que l'un des collègues cités par la société défenderesse dans ce contexte est un informaticien de sorte que la comparaison ne saurait valoir.

PERSONNE1.) est d'avis que les raisons exposées dans la lettre de motivation ne sont que des prétextes pour se séparer de lui alors même qu'il avait une très forte ancienneté au sein de la société.

La société SOCIETE1.) SA conclut à voir constater que le licenciement était justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes.

La société défenderesse rappelle que le requérant était un gestionnaire sénior, il occupait dès lors un poste hiérarchiquement important et il bénéficiait d'un salaire fort confortable de sorte que son employeur était en droit d'attendre des résultats à la hauteur de cette rémunération.

Force aurait cependant été de constater que depuis la pandémie, le requérant n'aurait plus été à la hauteur de ses fonctions. Il aurait en particulier eu des difficultés à diversifier les instruments qu'ils introduisaient dans les portefeuilles ; il aurait été réticent à introduire d'autres instruments que des obligations. Il serait resté sourd aux invitations de ses supérieurs et collègues de diversifier les instruments. Le requérant n'aurait pas su s'adapter aux évolutions du marché au grand damne de ses collègues, mais également des clients. Ce manque de dynamisme aurait par ailleurs risqué de déteindre sur les jeunes recrues de la banque.

La société SOCIETE1.) SA soutient que ce manque de dynamisme n'aurait pas été ponctuel. Au contraire, elle aurait constaté le problème sur plusieurs années. Malgré les efforts de ses supérieurs et de ses collègues, PERSONNE1.) serait resté réfractaire à l'évolution qui était attendue de lui.

Pour établir la réalité des griefs expliqués dans la lettre de motivation, la société SOCIETE1.) SA formule une offre de preuve qui reprend le libellé de celle-ci.

La société SOCIETE1.) SA est partant d'avis que la lettre de motivation satisfait à l'exigence de précision et que l'insuffisance professionnelle invoquée en l'espèce est suffisamment sérieuse pour justifier le licenciement.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires du requérant.

En ce qui concerne le préjudice matériel, elle soutient en particulier qu'il y aurait lieu de tenir compte dans le cadre de la fixation de la période de référence du fait que le requérant a bénéficié d'une dispense de travail pendant toute la période de préavis de 6 mois. Il y aurait également lieu de constater à l'examen des candidatures produites en cause que le requérant se serait cantonné à rechercher un poste dans le domaine bancaire. La société défenderesse conteste également le décompte établi par le requérant dans le cadre de l'évaluation de son préjudice matériel. A ce titre, elle est d'avis que pour évaluer la rémunération qu'il aurait perçue à défaut de licenciement, il y aurait uniquement lieu de tenir compte du salaire de base et du treizième mois.

Le montant réclamé au titre du préjudice moral est également contesté au motif que le requérant aurait touché une indemnité de départ de l'ordre de 84.000 euros.

IV. Les 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 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.

D'une manière générale, il convient de relever que la lettre de motivation du 16 août 2022 ne renseigne strictement aucun chiffre ni aucune statistique. Les résultats de PERSONNE1.) ne sont pas comparés avec ceux de ses collègues occupés aux mêmes fonctions. La société

défenderesse se limite à affirmer à certains endroits que « contrairement à ses collègues », le requérant n'aurait pas fait certaines choses. La plupart du temps, aucun collègue n'est identifié. Dans les rares cas où des collègues sont nommément indiqués, aucune comparaison concrète entre l'attitude du requérant et celle de ces derniers n'est présentée.

Il est également frappant de constater que la société défenderesse reproche au requérant de ne pas avoir su s'adapter et d'avoir raté certaines opportunités sans cependant lui reprocher un manque de performance. Ainsi, est-il reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir suivi la proposition d'PERSONNE2.) d'introduire d'autres classes d'actifs dans certains portefeuilles. Outre l'imprécision totale quant au nombre de fois où cette proposition aurait été faite, aux portefeuilles concrètement concernés et aux classes d'actifs qu'il aurait été suggéré au requérant d'introduire dans les portefeuilles, le Tribunal relève que la société SOCIETE1.) SA ne précise aucunement si et dans quelle mesure la diversification aurait concrètement été bénéfique pour les portefeuilles concernés. En effet, la société défenderesse ne reproche pas au requérant que certains portefeuilles auraient été privés d'une évolution favorable en raison de sa frilosité à y introduire les types d'actifs qu'PERSONNE2.) lui aurait proposés.

Le Tribunal relève d'ailleurs qu'il n'est même pas allégué que les résultats du requérant auraient été mauvais. Dans ce contexte, il convient cependant de rappeler que la lettre de licenciement doit permettre de comprendre pour quelle raison les reproches qui y sont énumérés rendent impossible sans dommage pour l'employeur la poursuite de la relation contractuelle. La lettre de motivation du 16 août 2022 ne remplit pas cette fonction ; elle n'indique pas que le comportement du requérant aurait eu un impact négatif sur les portefeuilles qu'il gérait. Elle ne fait pas non plus concrètement état de plaintes de collègues. Il est par ailleurs reproché au requérant de ne pas avoir participé à certains projets. Or, la société défenderesse reste en défaut d'expliquer comment le requérant a été invité à y participer ; PERSONNE1.) a-t-il été sollicité pour participer à ces projets, a-t-il décliné une invitation ou s'est-il juste abstenu de se manifester. A défaut de précision, il est difficile d'apprécier si et dans quelle mesure le prétendu manque d'initiative du requérant était irrémédiable. Dans ce contexte, il est important de relever que PERSONNE1.) avait une ancienneté de plus de 20 années.

Le Tribunal relève également que dans la majeure partie de la lettre, la société SOCIETE1.) SA fait de longs développements sur la prétendue évolution des marchés et la nécessité de s'adapter. Sur plus de 6 pages, la lettre ne compte qu'une dizaine de reproches.

Ainsi, il est en premier lieu reproché à PERSONNE1.) un manque de connaissances et d'intérêts pour d'autres classes d'actifs que les obligations (page 3). Or, à ce sujet aucun exemple concret n'est fourni. En particulier, aucun exemple d'un refus de suivre les prétendus conseils de son supérieur ni aucune conséquence concrète d'un tel refus, notamment en termes d'évolution des portefeuilles, ne sont abordés non plus.

Au paragraphe suivant, il est reproché au requérant de ne pas avoir participé à des projets ou offres. A défaut de la moindre explication contextuelle, il est impossible de saisir le sens de ce reproche et encore moins d'en apprécier la gravité.

A la fin de la page, il est affirmé que le requérant manquerait de conviction, de dynamisme et de créativité. Néanmoins, aucun exemple concret n'est abordé.

A la page 4 de la lettre de motivation, la société SOCIETE1.) SA reproche à PERSONNE1.) d'avoir eu une attitude pessimiste qui l'aurait conduit à adopter un positionnement trop prudent qui aurait entraîné une sous-performance en lui faisant rater un rebond des marchés en 2020 et 2021. Force est de constater que ce reproche n'est accompagné d'aucun exemple concret et chiffré. Il est dès lors impossible d'apprécier la sous-performance dont il est fait état.

Il est ensuite reproché au requérant d'avoir eu un « style de gestion » qui n'aurait plus satisfait une clientèle plus jeune. Dans ce contexte, il est fait état d'un « malentendu » avec la fille d'une cliente. Aucune précision n'est fournie quant à la nature du malentendu en question, ni quant à la date à laquelle il s'est produit ni même quant aux conséquences concrètes pour le portefeuille en question. La société défenderesse se contente d'indiquer que cet incident a conduit à une mauvaise notation du requérant dans le cadre de l'évaluation de l'année 2020 et que la gestion du compte a été confiée à un collègue. Il est dès lors impossible de comprendre la gravité du malentendu en question. Rien ne permet de comprendre non plus en quoi ce « malentendu » serait symptomatique de manière plus générale d'un « style de gestion qui ne satisferait plus une clientèle plus jeune ».

Il est ensuite fait grief à PERSONNE1.) de ne pas être à l'origine des derniers développements du système informatique. Les explications de la lettre ne permettent pas de comprendre dans quelle mesure le requérant qui n'a pas été engagé en qualité d'informaticien aurait dû participer au développement des processus informatiques. Dans la lettre de motivation, la société nomme deux collègues du requérant qui, contrairement à ce dernier, auraient contribué au développement du système. Néanmoins, le reproche demeure imprécis dans la mesure où la lettre n'indique pas dans quelle mesure ces deux collègues ont effectivement contribué au développement du système informatique. Il s'y ajoute qu'aucune circonstance de temps n'est indiquée et qu'il n'est pas précisé non plus si le requérant a été invité à participer à ce développement.

Les développements consacrés au grief relatif aux compétences linguistiques (page 4) du requérant manquent de cohérence. En effet, il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas maîtriser le néerlandais. Or, à la page 3 de la lettre (deuxième paragraphe) il est fait état d'un développement géographique des activités de la banque en ADRESSE3.), mais également en ADRESSE4.), en ADRESSE5.) et en ADRESSE6.). A défaut de précision, il est difficile de comprendre en quoi le fait de ne pas parler le néerlandais aurait empêché PERSONNE1.) de participer au développement vers l'ADRESSE6.), l'ADRESSE5.) ou encore l'ADRESSE4.). Il s'y ajoute qu'aucune comparaison avec les connaissances linguistiques de ses collègues n'est fournie.

A la page 5, la société reproche au requérant un manque de polyvalence, le requérant aurait été principalement à l'aise en matière d'obligations, mais pas en ce qui concerne d'autres classes d'actifs. Il est dans ce contexte reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir contribué aux décisions d'investissement prises dans le cadre d'« investment committees » hebdomadaires dans des catégories d'actifs autres que des obligations. Force est de constater qu'aucun exemple concret n'est donné. Il s'y ajoute qu'à défaut d'explications plus détaillées, il est difficile de comprendre pour quelle raison il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir contribué à la prise de décision dans son domaine de prédilection et d'avoir laissé d'autres participants prendre des décisions dans des domaines où il était moins à l'aise.

Il est finalement reproché au requérant, une attitude individualiste et un manque d'ouverture aux autres (point 2 à la page 5), qui l'auraient détourné inévitablement de ses collègues. Dans ce contexte, la société affirme que PERSONNE1.) n'était que rarement invité à accompagner ses collègues Private Bankers lors de visites aux clients. Les Private Bankers auraient préféré être accompagnés par d'autres gestionnaires de portefeuille. Sur ce point, aucune comparaison n'est produite. Il n'est dès lors pas possible d'apprécier cette situation.

Il est ensuite reproché à PERSONNE1.) « un manque de participation aux tâches générales, aux responsabilités d'équipe, aux demandes et aux interactions avec la maison mère à ADRESSE7.) et à la résolution de problèmes admiratifs ». Aucun exemple concret et daté n'étant indiqué, il est impossible d'apprécier le sérieux de ce grief.

Il en va de même finalement du reproche d'avoir fourni « une aide limitée » dans la création et la mise à jour de documents. Il est fait état de l'infrastructure du service de l'équipe GROUPE1.). Aucune date n'est indiquée et aucun indice ne permet de situer le grief dans le temps. A défaut d'explications sur l'ampleur du projet, il n'est pas possible non plus d'apprécier si, et dans quelles mesures, le requérant aurait pu ou dû participer à ce développement. Là encore, il n'est pas indiqué si le requérant a été expressément invité à participer à ce projet ou s'il lui est reproché de ne pas s'être spontanément manifesté.

Il résulte des développements qui précèdent que la lettre de motivation du licenciement manque de précision.

Le défaut de précision s'apparentant à un défaut de motivation, il y a lieu de constater que le licenciement est abusif.

B. Les demandes indemnitaires du requérant

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.

1. La période de référence

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 réclame des dommages et intérêts d'un montant de 162.539,41 euros pour la période de 10 mois (après l'expiration du préavis de 6 mois) allant du 1^{er} février au 30 novembre 2023.

La société défenderesse conteste cette demande. Elle est d'avis qu'il y aurait lieu de prendre en considération, tout au plus, une période de référence globale de 10 mois, dont il y aurait lieu

de déduire la période de 6 mois d'ores et déjà couverte par le préavis au cours duquel le requérant a bénéficié d'une dispense de travail.

Le Tribunal relève que PERSONNE1.) établit qu'il a fait des démarches pour retrouver un nouvel emploi dès la notification du licenciement et pendant toute la période de préavis. PERSONNE1.) a partant satisfait à son obligation de débiter immédiatement la recherche d'un nouvel emploi.

En tenant compte du domaine d'activité concerné, ainsi que de l'âge du requérant (52 ans), mais également de sa grande ancienneté (21 ans) et du niveau de responsabilité qu'il occupait au sein de la société SOCIETE1.) SA, le Tribunal retient qu'il y a lieu d'indemniser le requérant de la perte de salaire qu'il a subi jusqu'à la date des plaidoiries, le 13 novembre 2023, date à laquelle son mandataire a confirmé qu'il n'avait pas encore retrouvé d'emploi.

2. Le préjudice matériel

En ce qui concerne son préjudice matériel PERSONNE1.) réclame selon le dernier état de ses plaidoiries des dommages et intérêts d'un montant de 162.539,41 euros selon le décompte suivant :

| | |
|--|------------------|
| - perte de salaire fixe : (10x13.375,71) | 133.757,10 euros |
| - perte avantage en nature voiture : (10x1.029,43) | 10.294,30 euros |
| - 13 ^{ème} mois (10/12 x13.375,71) | 11.146,43 euros |
| - rémunération variable : (2x25.000) | 50.000 euros |
| - perte relative à l'assurance vie | 10.000 euros |
| - déduction indemnités de chômage | 52.658,42 (-) |

La société SOCIETE1.) SA conteste ce décompte. Elle fait plaider que dans le cadre de la fixation de la rémunération à prendre en compte, il y aurait uniquement lieu de tenir compte du salaire fixe et d'un prorata de 13^{ème} mois.

Il n'y aurait pas lieu de tenir compte d'un avantage en nature au titre d'une voiture de service ; le véhicule aurait en effet été mis à la disposition du requérant principalement pour ses déplacements professionnels.

Tout en reconnaissant avoir contribué à un plan de pension durant la relation de travail, la société SOCIETE1.) SA conteste la prise en compte d'un poste y relatif dans le cadre du calcul de la rémunération de référence en soutenant que ses cotisations ne constituaient pas un salaire à proprement parler.

Enfin, la société défenderesse conteste également la prise en compte de bonus en faisant état du caractère strictement discrétionnaire de ceux-ci. En tout état de cause, aucun bonus ne serait dû au titre de l'année 2023, le contrat de travail ayant définitivement pris fin le 31 janvier 2023.

Le Tribunal constate à la lecture de la fiche de salaire périodique pour le mois de janvier 2023, soit la dernière fiche de salaire, que le requérant touchait une rémunération mensuelle brute totale de 13.375,71 euros. Cette fiche ne fait plus état de la valeur d'une voiture de service,

alors que toutes les fiches antérieures mettent en compte le montant de 1.029,43 euros à ce titre, mais elles indiquent une rémunération de base de 12.221,87 euros.

Dans la mesure où il n'y a pas eu de revalorisation indiciaire en janvier 2023, le Tribunal retient que le montant de 13.375,71 euros renseigné sur la fiche de paie du mois de janvier 2023, et dont le requérant tient compte dans son décompte, englobe déjà la valeur de l'avantage en nature, il n'y a donc pas lieu d'augmenter une seconde fois ce montant de la valeur de l'avantage en nature.

Il convient cependant de relever qu'il n'y a pas lieu non plus de déduire de ce montant de 13.375,71 euros, la valeur du véhicule. En effet, dans l'appréciation de la rémunération, il y a lieu de tenir compte de la valeur de la mise à disposition de la voiture étant donné que ce montant est pris en compte sur toutes les fiches de salaires antérieures dans le cadre du calcul de la rémunération brute.

Il y a lieu de constater à cet endroit que le montant de 13.375,71 euros correspond d'ailleurs au montant du salaire contractuellement fixé après adaptation à l'évolution indiciaire. En effet, l'avenant au contrat de travail du 30 septembre 2020, dernier avenant en date, indique que la rémunération brute mensuelle est de 12.731,33 euros à l'indice 834,76. Force est par ailleurs de constater que cet avenant, contrairement aux deux précédents, ne fait plus état d'un « car leasing ».

Au titre de la rémunération de base incluant la mise à disposition d'un véhicule, il y a lieu de tenir compte en l'espèce, pour la période du 1^{er} février au 13 novembre 2023, d'un montant de $(9 \times 13.375,71 + 13/30 \times 13.375,71 =) 126.177,53$ euros.

C'est à bon droit que PERSONNE1.) met en compte un prorata de treizième mois pour la période de référence.

En effet, pour l'évaluation de la perte de salaire, il convient de prendre en compte la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux de rémunération les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tel que gratification, tantièmes, remises, primes, logement gratuit et autres valeurs quelconques de même nature (Cour, 15 juillet 2010 n°33378 du rôle).

En l'espèce, le contrat de travail initial du 13 juin 2001 et le dernier avenant en date (30 septembre 2020) stipulent expressément que la rémunération mensuelle est payable 13 fois.

Il résulte de la fiche de salaire non période de janvier 2023, que le requérant a touché la somme de 1.114,64 euros bruts au titre de treizième mois pour l'année 2023, soit un prorata correspondant à un mois dans la mesure où le préavis a expiré le 31 janvier 2023.

Il y a partant lieu de tenir compte dans le cadre de l'évaluation de la perte de rémunération au cours de la période du 1^{er} février au 13 novembre 2023 d'un montant de $(9 \times 1.114,64 + 13/30 \times 1.114,64 =) 10.514,77$ euros.

Le requérant met encore en compte un montant de 10.000 euros à titre de « perte relative à l'assurance vie/complémentaire retraite ».

A l'appui de cette demande, il verse un extrait de compte individuel (pièce 26 de Maître Bannasch) de la société d'assurance SOCIETE3.) faisant état, d'une part, d'une épargne totale

au 29 juillet 2022 de 267.471,18 euros et, d'autre part, d'une valeur finale de l'épargne projetée à l'âge de 60 ans de 319.992,28 euros. Ce document renseigne également une prime annuelle régulière pour la période du 15 octobre 2021 au 29 juillet 2022 de 14.308 euros.

Le Tribunal constate que ce document ne permet pas de déterminer quel montant était cotisé mensuellement par l'employeur, d'autant plus qu'il résulte des fiches de salaire que le requérant a également personnellement cotisé. Pour les mêmes raisons, il n'est pas possible non plus d'évaluer un manque à gagner en lien avec le défaut de paiement des cotisations payables par l'employeur pour la période du 1^{er} février au 13 novembre 2023. Il s'ensuit qu'en tout état de cause, les éléments du dossier ne permettent pas d'évaluer un quelconque préjudice relatif à l'assurance pension.

Les parties sont également contraires quant à la rémunération variable mise en compte par le requérant dans son décompte.

La société SOCIETE1.) SA conteste ce poste du décompte en soutenant que le requérant n'avait aucun droit acquis au paiement d'un bonus dans la mesure où le paiement de gratifications aurait toujours été laissé à la discrétion de la société employeuse.

PERSONNE1.) conteste ce raisonnement. Il donne à considérer que le contrat initial du 13 juin 2021 contient effectivement une clause de libéralité. Force serait de constater que dans les deux avenants des 13 octobre 2014 et 18 septembre 2017, la clause de libéralité serait expressément reprise. Par contre, dans le dernier avenant en date, l'avenant du 30 septembre 2020, cette clause ne serait pas reprise. Le requérant en conclut qu'à partir de l'année 2020, les primes et les gratifications faisaient partie de sa rémunération.

La société SOCIETE1.) SA critique ce raisonnement en soutenant que force serait de constater que dans l'avenant du 30 septembre 2020, il ne serait plus question de bonus ou du prime du tout. Dès lors, dans la mesure où le sujet de la rémunération variable n'est pas abordé par l'avenant, son caractère purement discrétionnaire n'y serait logiquement pas abordé non plus. Il n'y aurait aucune raison d'en déduire que la société SOCIETE1.) SA aurait implicitement renoncé au caractère discrétionnaire des primes et bonus. Dans ce contexte, elle donne à considérer qu'elle a, au contraire, toujours insisté sur ce caractère discrétionnaire dans les courriers qui annonçaient le paiement de la rémunération variable, le raisonnement à contrario du requérant serait dès lors d'autant plus contestable.

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.

Le Tribunal constate qu'indépendamment de la question de savoir si la clause de libéralité initialement prévue dans le contrat du 13 juin 2001 était encore applicable à partir de l'année 2020, PERSONNE1.) reste en tout état de cause en défaut d'établir qu'à partir de l'année 2020 le paiement du bonus aurait réuni les caractères de généralité, de constance et de fixité quant au montant ou au mode de calcul. En particulier, le requérant reste en défaut de prouver le caractère général du bonus, c'est-à-dire qu'il aurait été payé à tout le personnel ou du moins à une catégorie de salariés dont il aurait fait partie.

Il s'ensuit que quand bien même la clause de libéralité n'aurait plus été applicable à compter de l'année 2020, l'usage constant laisserait néanmoins d'être établi.

Il y a dès lors lieu d'écarter le poste consacré au bonus dans le calcul de la rémunération de référence.

Eu égard aux développements qui précèdent, le Tribunal tient compte pour la période du 1^{er} février au 13 novembre 2023, d'une rémunération brute de référence de 136.692,30 euros, suivant le décompte suivant :

- perte salaires incluant l'avantage en nature : 126.177,53 euros
- perte treizième mois : 10.514,77 euros

Il résulte du décompte établi par l'ETAT que pour la période du 1^{er} février au 30 octobre 2023 le requérant a touché des indemnités de chômage d'un montant de 52.658,42 euros. Pour le mois de septembre et d'octobre 2023, le requérant a touché des mensualités de chômage de 5.141,86 euros bruts. En tenant compte du même montant pour le mois de novembre 2023, il y a lieu d'admettre que le requérant a touché un montant de $(13/30 \times 5.141,86 =) 2.228,13$ euros pour la période du 1^{er} au 13 novembre 2023.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent, que la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel est fondée à concurrence du montant de $(136.692,30 - 52.658,42 - 2.228,13 =) 81.805,57$ euros.

3. 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 (21 ans), du niveau de responsabilité et de l'âge (52 ans) du requérant au moment du licenciement, ainsi que des circonstances de celui-ci, et en particulier du caractère 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 10.500 euros.

C. La demande de l'ETAT

L'ETAT exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la société SOCIETE1.) SA et il réclame le paiement de la somme de 52.658,42 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pendant la période allant du 1^{er} février au 30 octobre 2023.

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Eu égard à la période de référence prise en considération, il y a lieu de faire droit à la demande de l'ETAT pour le montant réclamé et de condamner la société SOCIETE1.) SA à lui payer le montant de 52.658,42 euros avec les intérêts légaux à compter du 13 novembre 2023, date de l'audience à laquelle la demande a été formulée.

D. Les demandes accessoires

PERSONNE1.) conclut au paiement de la somme de 5.000 euros « au vœu des articles 1382 et 1383 du Code civil sinon au vœu de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ».

Dans la mesure où aucune note d'honoraires ni aucune preuve de paiement n'est produite en cause, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

En revanche, 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 l'entièreté des 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 1.500 euros.

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.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

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 ;

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 dirigé contre la société anonyme SOCIETE1.) SA ;

déclare abusif le licenciement notifié le 27 juillet 2022 à PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de 81.805,57 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 10.500 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 92.305,57 euros avec les intérêts légaux à partir du 15 novembre 2022, 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 fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) SA pour le montant de 52.658,42 euros ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.