

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 900/24
L-TRAV-659/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 11 MARS 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

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

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Aminatou KONE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux 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 la société anonyme ARENDT & MEDERNACH SA, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, 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 la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure Maître Gil SIETZEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, 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 28 novembre 2022, sous le numéro 659/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 2 janvier 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 26 février 2024 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 SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 28 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 y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|------------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 118.266,45 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 92.987,52 euros |

- indemnité compensatoire de préavis : 61.991,68 euros
- indemnité de départ : 30.995,84 euros

En outre, le requérant se réserve le droit de réclamer des dommages et intérêts en lien avec la perte d'un tarif préférentiel de collaborateur dans le cadre de deux prêts immobiliers.

Le requérant conclut encore à l'augmentation de trois points du taux de l'intérêt légal à compter de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Le requérant conclut également à voir condamner la société SOCIETE1.) SA au paiement d'une indemnité de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et des frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 26 février 2024, PERSONNE1.) a porté sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 310.053,10 euros.

Il n'a pas formulé de demande du chef de perte d'un tarif préférentiel dans le cadre de deux prêts immobiliers.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros.

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 à l'égard de la société SOCIETE1.) SA et il a conclu à la condamnation de celle-ci à lui payer le montant de 61.896,88 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 15 septembre 2017 en qualité de responsable marché affecté au département « WM-European Mature Markets ».

Par courrier du 29 septembre 2021, la société SOCIETE1.) SA a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un délai de préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} octobre et ayant pris fin le 30 novembre 2021. Le requérant a bénéficié d'une dispense de travail pendant la durée du préavis.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) SA lui a répondu par un courrier du 12 novembre 2021 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, le requérant a protesté contre son congédiement par courrier daté du 29 novembre 2021.

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) demande au Tribunal de constater que le licenciement est abusif. A l'appui de cette demande, il soutient en premier lieu que la lettre de motivation ne satisfait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence en la matière. En effet, la lettre serait rédigée en des termes vagues. Il ne serait pas possible de comprendre ce qui est exactement reproché au requérant et il serait également impossible pour ce dernier de rapporter la preuve contraire des affirmations contenues dans la lettre. En ce qui concerne la prétendue insuffisance professionnelle, le requérant insiste sur le fait que la lettre ne fournit pas de comparaison chiffrée avec les autres marchés européens. En ce qui concerne le grief relatif à son prétendu manque de respect à l'égard des membres de son équipe et de sa supérieure hiérarchique, le requérant donne à considérer que la lettre ne permet pas d'identifier les collaborateurs auxquels il est fait référence. La société défenderesse resterait en défaut de formuler des reproches précis et circonstanciés ; certains reproches se résumeraient à des termes génériques sans indications de date ni de contexte.

Le requérant soutient également que les raisons avancées ne sont ni réelles ni sérieuses et il conteste leur matérialité. En ce qui concerne le premier grief relatif aux prétendues insuffisances professionnelles, il affirme que les objectifs à atteindre n'auraient jamais été définis. Il est par ailleurs d'avis que la société SOCIETE1.) SA passerait sous silence que pour la période allant de 2018 à 2021, il aurait eu de très bons résultats. La société défenderesse resterait par ailleurs en défaut de tenir compte de nombreux facteurs externes indépendants du requérant qui, au cours des dernières années, auraient eu un impact négatif sur les marchés et en particulier sur le marché belge.

Il conteste avoir manqué de respect à des collaborateurs ou à sa supérieure hiérarchique et il insiste sur le fait qu'il n'aurait jamais été interpellé à ce sujet ; il n'aurait jamais été confronté avec ce genre de reproches et n'aurait dès lors jamais eu la possibilité de prendre position à ce sujet, alors même que certains reproches énoncés dans la lettre remonteraient à l'année 2019. Il réfute également la valeur probante des pièces versées dans ce contexte par la société défenderesse. En effet, dans le cadre des attestations testimoniales, les auteurs rapporteraient des propos prétendument tenus par d'autres personnes dont aucune attestation n'est versée et dont l'audition en tant que témoin n'est pas demandée non plus, il s'agirait uniquement de ouï-dire. Le requérant conteste avoir eu un impact négatif sur les conditions de travail de ses collaborateurs. A ce sujet, il se réfère à une enquête de satisfaction qui aurait été menée auprès de salariés de la société défenderesse et dont il résulterait que l'ambiance était morose de manière générale.

A l'appui de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, le requérant soutient que son contrat de travail prévoit une reprise d'ancienneté au 1^{er} septembre 2007. En tenant compte de cette date, le requérant aurait pu prétendre à un délai de préavis de 6 mois. Or, en l'espèce, la société défenderesse ne lui aurait accordé qu'un préavis de deux mois de sorte qu'il y aurait lieu de la condamner à lui payer une indemnité compensatoire correspondante à 4 mois de salaire.

De même, en tenant compte d'une ancienneté de 14 années et en en application des dispositions de la convention collective applicable, le requérant réclame une indemnité de départ correspondante à 2 mois de salaire.

La société SOCIETE1.) SA conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

En ce qui concerne le licenciement, elle fait plaider que la lettre de motivation répond à tous les critères de précision posés par la loi et la jurisprudence. Force serait d'ailleurs de constater que par un courrier de son mandataire du 10 octobre 2022, le requérant aurait contesté les différents motifs de son licenciement de sorte qu'il ne saurait valablement prétendre qu'il n'aurait pas été en mesure de comprendre ce qui lui est reproché.

La société défenderesse est également d'avis que dans sa requête, PERSONNE1.) aurait, à plusieurs endroits, fait un amalgame entre, d'une part, la contestation de la précision et, d'autre part, la contestation de la matérialité des faits. La simple circonstance que certains documents auxquels il est fait référence ne soient pas annexés à la lettre ne la rendrait pas ipso facto imprécise.

En ce qui concerne la réalité et le caractère sérieux des griefs, la société SOCIETE1.) SA soutient que si au départ le requérant qui occupait une position managériale et qui avait pour mission de développer le marché belge avait donné satisfaction, ses résultats auraient connu une détérioration flagrante à compter de l'année 2019. Cette baisse serait confirmée par les évaluations des années en question ainsi que par la fonte spectaculaire des bonus attribués au requérant.

La société SOCIETE1.) SA soutient dans ce contexte que le requérant ne saurait valablement soutenir que les objectifs à atteindre n'auraient pas été définis ni connus de lui. En effet, la définition des objectifs à atteindre aurait été inhérente aux fonctions mêmes du requérant ; PERSONNE1.) aurait dès lors activement participé à la définition des objectifs et il aurait été en mesure de les consulter, à tout moment, par le biais d'un outil « Cockpit » dans lequel les objectifs, une fois définis, sont inscrits. La consultation permanente des objectifs aurait également été inhérente aux fonctions occupées par le requérant. En effet, il lui aurait appartenu de définir et d'ajuster les stratégies en fonction des objectifs à atteindre. Soutenir, à l'heure actuelle, que ces objectifs n'avaient pas été définis, respectivement qu'ils n'étaient pas connus du requérant, relèverait de la mauvaise foi.

La société SOCIETE1.) SA conteste également les arguments du requérant selon lesquels des facteurs externes indépendants de sa volonté et échappant à son contrôle se trouveraient à l'origine de ses mauvais résultats ; ni les mesures d'ordre fiscal prises en Belgique, ni la crise sanitaire du Covid ne seraient de nature à expliquer la situation. En effet, la société SOCIETE1.) SA soutient qu'elle aurait fait appel à des consultants externes pour gérer les conséquences des mesures fiscales belges de sorte que le requérant ne saurait prétendre avoir été accaparé par cette situation au point de ne pas avoir été en mesure de se consacrer à ses objectifs. Par ailleurs, l'analyse des résultats des autres marchés européens permettrait de constater que la crise sanitaire n'a pas eu d'impact négatif, pour autant que les initiatives de prospection à distance aient été lancées en temps utile.

La société défenderesse soutient que face à l'effondrement inquiétant des résultats du requérant, elle lui aurait proposé un autre poste n'impliquant pas de fonctions managériales en mai 2021. Or, dès le lendemain de cette proposition, le requérant aurait été en arrêt pour raison de santé et il n'aurait repris le travail qu'au début du mois de septembre 2022. Entretemps, la société défenderesse aurait découvert que le requérant avait adopté un comportement intolérable à l'égard de membres de son équipe.

A ce sujet, la société défenderesse insiste sur le fait que le requérant avait un devoir d'exemplarité eu égard au poste managérial qu'il occupait. Or, il se serait avéré qu'il avait des difficultés relationnelles avec ses collaborateurs, surtout les femmes, et avec sa supérieure hiérarchique. Il résulterait notamment des entretiens de départ menés à la suite de deux démissions dans l'équipe du requérant que celui-ci adoptait un comportement toxique et misogyne.

Eu égard à cette situation, la société SOCIETE1.) SA n'aurait eu d'autre choix que de se séparer du requérant pour protéger ses autres salariés par rapport à un tel comportement.

Pour établir la véracité des reproches, la société SOCIETE1.) SA se réfère notamment à des attestations testimoniales, mais elle formule également une offre de preuve par l'audition de témoins qui reprend les termes de la lettre de motivation du 12 novembre 2021. A l'audience des plaidoiries, et eu égard aux contestations du requérant, la société SOCIETE1.) SA a complété cette offre de preuve pour établir que :

« PERSONNE1.) participait à la définition des chiffres à atteindre et il avait, en permanence, accès à ces chiffres via l'outil « Cockpit » ».

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

Elle conteste, en premier lieu, les demandes tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ en donnant à considérer que le contrat de travail prévoit une ancienneté au 1^{er} septembre 2007 dans certaines conditions. Or, en l'espèce aucune de ces conditions ne seraient remplies de sorte que l'ancienneté d'PERSONNE1.) serait à déterminer en tenant compte de la date réelle d'entrée en fonction ; ces demandes tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ seraient dès lors non fondées.

En ce qui concerne les demandes en paiement de dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement, la société SOCIETE1.) SA donne à considérer que le requérant resterait en défaut de prouver qu'il a entrepris des démarches effectives et soutenues dès la notification de son licenciement pour retrouver rapidement du travail. Il aurait par ailleurs contribué lui-même à la situation notamment en refusant le poste n'impliquant pas de fonctions managériales qui lui aurait été proposé en mai 2021.

Il y aurait dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes, sinon de n'y faire droit que pour des montants nettement inférieurs.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande d'PERSONNE1.) est partant recevable.

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 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.

Le Tribunal constate qu'il résulte de la lettre du 12 novembre 2021 que le licenciement du requérant est motivé par deux volets de griefs.

Il est reproché en premier lieu au requérant de ne pas avoir rempli ses fonctions conformément aux attentes de son employeur. Ce volet se décline en trois sous-reproches :

- de ne pas avoir su mettre en place une coopération avec le marché domestique belge de la société SOCIETE2.)
- de ne pas avoir atteint, en 2019 et 2020, les objectifs commerciaux qui avaient été fixés pour ces années,
- de ne pas avoir rempli son objectif managérial dans le cadre d'une modification de l'organisation de travail.

En ce qui concerne le premier sous-volet, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir pris contact avec des centres « commercial banking » en Belgique sans avoir préalablement fait valider sa démarche par le « Head de WM Belgique » de tel sorte que ces rendez-vous ont dû être annulés.

Force est de constater en premier lieu que ce grief n'est pas daté et qu'aucune circonstance de temps ne permet de déterminer quand ce problème s'est produit. Il s'y ajoute qu'à défaut de précisions contextuelles, il est difficile de comprendre en quoi consiste exactement le reproche et d'en évaluer la gravité. De même, le lien causal entre, d'une part, l'annulation à une date non déterminée de quelques rendez-vous et, d'autre part, la conclusion selon laquelle le requérant n'aurait pas su mettre en place, au cours de toute sa relation de travail qui a duré 4 ans, une coopération avec le marché domestique belge de SOCIETE2.), n'est pas évident.

Il s'ensuit que le premier reproche du premier volet de griefs n'est pas décrit avec la précision requise pour permettre de le cerner concrètement et pour en apprécier la gravité.

Il est ensuite reproché au requérant de ne pas avoir atteint ses objectifs commerciaux en 2019 et 2020.

Dans ce contexte, le Tribunal rappelle que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le Tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou

incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il s'y ajoute que les fautes commises doivent être imputables au salarié. Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur attribue trop de tâches au salarié, lui fixe des buts irréalistes ou ne met pas à sa disposition les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs prédéfinis.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

En l'espèce, la lettre se limite à comparer les résultats obtenus par le requérant en 2019 et 2020 aux objectifs qui avaient été fixés. S'il résulte indéniablement de cette comparaison que les chiffres prétendument visés n'ont pas été atteints, encore faut-il apprécier si d'autres salariés qui occupent des fonctions similaires au requérant ont pour leur part réussi à atteindre leurs objectifs ou, dans la négative, si les différences entre les résultats et les objectifs étaient moins sensibles. Or, la société SOCIETE1.) SA se limite à affirmer que les résultats du requérant n'auraient pas été « en ligne avec les performances de croissance du domaine International Europe » ou encore que « les autres marchés européens ont enregistré une performance positive » ou encore que « le domaine dans son ensemble a enregistré une croissance » ou finalement que « le Marché Belge sous votre responsabilité est clairement en sous-performance par rapport aux autres marchés européens », sans que jamais un autre marché précis ne soit renseigné et sans qu'aucun résultat d'un autre marché précis ne soit énoncé pour permettre une comparaison avec celui de la Belgique.

Force est dès lors de constater que les chiffres et explications avancés ne répondent pas aux exigences de précision dans la mesure où aucune comparaison avec un marché ou plusieurs marchés déterminés et pris isolément n'est possible à la lecture de la lettre.

Le deuxième reproche s'inscrivant dans le cadre du premier volet de griefs est également à écarter pour défaut de précision.

Finalement, il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir rempli l'objectif managérial de sa fonction dans le cadre d'une réorganisation. Après avoir expliqué qu'il appartenait à PERSONNE1.) d'affecter les membres de son équipe selon leurs compétences et aspirations entre deux services, la société affirme que le requérant a été incapable d'implémenter cette organisation et que cela aurait généré de l'anxiété auprès de ses collaborateurs. Force est de constater qu'aucun exemple concret d'une affectation malheureuse n'est donné ; aucun collaborateur qui aurait été victime d'une mauvaise affectation n'est nommément renseigné. Il s'y ajoute qu'il n'est pas possible non plus de comprendre s'il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir affecté les bonnes personnes au bon service ou si c'est sa méthode d'affectation ou son attitude dans le cadre de cette affectation qui ont posé des problèmes.

Il s'ensuit que ce reproche n'est pas énoncé avec la précision requise pour permettre de comprendre ce qui est concrètement reproché à PERSONNE1.).

Le Tribunal constate partant qu'aucun des trois sous-reproches avancés dans le cadre de la première catégorie de griefs en lien avec les performances du requérant, n'est abordé avec la précision requise par la loi.

Le second volet de griefs concerne l'attitude que le requérant aurait adoptée à l'égard des membres de son équipe et de sa supérieure hiérarchique. Ce volet se décline également en plusieurs sous-volets. Il est reproché à PERSONNE1.) :

- d'avoir eu un comportement qualifiable de harcèlement moral à l'égard d'un salarié PERSONNE2.),
- d'avoir eu un comportement déplacé à l'égard de deux collaboratrices qui ont finalement démissionné,
- d'avoir eu une posture irrespectueuse à l'égard de sa supérieure hiérarchique et
- de ne pas avoir apporté le soutien requis aux membres de son équipe

En ce qui concerne le grief relatif au comportement à l'égard du collaborateur PERSONNE2.), le Tribunal relève qu'il est fait état du fait que l'évaluation de ce dernier aurait été modifiée à la suite du recours qu'il avait introduit. A défaut pour la société de donner des précisions quant à la nature exacte des modifications et à leur ampleur ainsi qu'à l'impact final de celles-ci quant aux notes attribuées, il n'est pas possible d'apprécier si et dans quelle mesure ce redressement est de nature à mettre en évidence une notation malveillante de la part d'PERSONNE1.) ou une simple différence d'appréciation de la situation. La société indique également que lors des entretiens menés dans le cadre de la procédure de contestation de l'évaluation, « les participants aux entretiens », sans indication quant à leurs identités, « ont été témoins des relations personnelles très compliquées » entre PERSONNE1.) et le salarié PERSONNE2.). Or, force est de constater qu'aucun exemple concret d'un indice de relation conflictuelle n'est donné.

Il est aussi fait état de propos qu'PERSONNE1.) aurait tenu lors d'une réunion en 2019. Si les propos prêtés au requérant sont certes cités avec précision, force est de constater que les circonstances de temps, de lieu et de contexte ne sont pas renseignées. Aucun autre collaborateur qui aurait été présent n'est identifié non plus. Dans ces circonstances, et en considérant que les faits remonteraient à 2 années avant le licenciement (en 2019), ces indications ne sont pas suffisantes pour permettre à PERSONNE1.) de rapporter, le cas échéant, la preuve contraire de ces affirmations.

Il s'ensuit que le grief en relation avec l'attitude prétendument adoptée à l'égard du salarié PERSONNE2.) n'est pas présentée avec la précision requise.

En ce qui concerne le comportement qu'PERSONNE1.) aurait eu à l'égard de deux collaboratrices démissionnaires, le Tribunal constate qu'il est reproché au requérant d'avoir eu une attitude de dénigrement ayant causé de la souffrance mentale. Il aurait dit à l'une des collaboratrices en question qu'elle était une personne difficile et il se serait permis de demander à l'autre, si elle était « dans la mauvaise période du mois ». S'il est exact que ces propos ne sont pas convenables, il n'en demeure pas moins qu'ils ne sont pas - à eux seuls - de nature à caractériser un comportement « intimidant et dégradant » de nature à faire tomber malade et/ou à inciter à la démission. Il s'ensuit que malgré les deux exemples donnés (sans indication du contexte), le reproche reste vague de sorte qu'il est impossible d'apprécier objectivement la gravité de la situation. Il s'y ajoute que le défaut d'indication de circonstances de temps et de lieu rend également impossible la preuve contraire.

Il s'ensuit que ce deuxième sous-reproche est également à écarter pour défaut de précision.

En troisième lieu, il est fait état de la posture irrespectueuse que le requérant aurait eu à l'égard de sa supérieure hiérarchique. En 2019, soit deux ans avant le licenciement, il aurait refusé de lui serrer la main et il l'aurait « interpellée de manière dénigrante » en lui posant des questions sur son parcours professionnel. Ce grief manque de précision dans la mesure où les circonstances de temps et de lieu ne sont pas indiquées. Le contexte n'est pas renseigné non plus de sorte qu'il est difficile d'apprécier la gravité de la situation.

En février 2021, lors de l'entretien de remise de bonus, le requérant aurait eu « une posture intimidante et agressive » au point que sa supérieure se serait sentie en insécurité. Force est de constater qu'aucune explication concrète quant à cette posture intimidante et agressive n'est donnée. Il est impossible d'apprécier objectivement si l'attitude d'PERSONNE1.) était effectivement de nature à inspirer un sentiment d'insécurité et il est dès lors également impossible pour ce dernier de contester cette appréciation.

La société SOCIETE1.) SA affirme ensuite qu'il « ressort des entretiens menés par Madame PERSONNE3.) », qu'PERSONNE1.) avait pour habitude de critiquer ouvertement sa supérieure dès qu'elle quittait le bureau, il est vaguement fait référence à des remarques sur l'apparence physique et plus particulièrement sur les tenues vestimentaires. Or, force est de constater que la lettre n'indique pas les identités des personnes qui ont été entendues lors des entretiens dont il est fait état. Aucun exemple concret d'une remarque qu'PERSONNE1.) aurait faite n'est fourni.

Il suit des considérations qui précèdent que le reproche d'avoir adopté une posture irrespectueuse à l'égard de sa supérieure hiérarchique n'est pas présenté avec la précision nécessaire non plus.

Finalement, il est reproché au requérant de ne pas avoir apporté le soutien nécessaire aux membres de son équipe. Deux exemples sont donnés.

En ce qui concerne le premier exemple, force est de constater que si des propos prétendument échangés sont cités, le contexte exact n'est pas présenté. Ainsi, il est fait état du fait que la collaboratrice PERSONNE4.) avait repris des clients de la supérieure hiérarchique d'PERSONNE1.). La lettre n'indique pas si, dans le cadre de cette gestion, la collaboratrice était sous la responsabilité d'PERSONNE1.). Il n'est pas indiqué non plus si le problème qui se posait était en rapport avec le domaine de compétence d'PERSONNE1.). S'il est certes peu élégant de dire à un collaborateur de se débrouiller seul, la gravité de cette situation dépend du contexte concret. Or, en l'espèce, ce contexte n'est pas précisément renseigné. Il n'est partant pas possible à la lecture de la lettre d'apprécier la gravité du grief.

En ce qui concerne le second exemple, force est de constater qu'il se résume à une affirmation vague et générale selon laquelle « En résumé, jamais PERSONNE1.) ne m'a donné le moindre feedback [...] ».

Force est dès lors de constater que ce dernier point n'est pas précis non plus.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent qu'aucun grief abordé dans la lettre ne satisfait pas aux exigences de précision.

Le défaut de précision des motifs étant assimilé à une absence de motivation, le licenciement litigieux est à qualifier d'abusif.

B. Les demandes indemnitaires

1. L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ

Le contrat de travail stipule à l'article 2 que :

SCAN DE L'ARTICLE 2 DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le requérant est d'avis qu'il y a lieu de tenir compte d'une ancienneté calculée à partir du 1^{er} septembre 2007. La clause du contrat qui prévoit que cette ancienneté n'est prise en compte qu'en cas de résiliation pour cause de rationalisation, de réorganisation ou de cessation d'activité serait potestative. Il y aurait dès lors lieu d'appliquer en l'espèce une ancienneté de 14 années.

Par voie de conséquence, la société défenderesse aurait dû observer un préavis de 6 mois. Dans la mesure où elle n'aurait cependant accordé qu'un préavis de deux mois, il y aurait lieu de la condamner au paiement d'une indemnité compensatoire correspondante à 4 mois de salaire.

De même, en tenant compte d'une ancienneté de 14 années, le requérant réclame le paiement d'une indemnité de départ correspondante à 2 mois de salaire en application des dispositions de la convention collective applicable en l'espèce.

La société SOCIETE1.) SA conteste ces demandes. Elle explique qu'au moment de son embauche en 2017, le requérant n'aurait pas eu « d'ancienneté de groupe » ; il n'aurait pas travaillé pour une société ayant un lien avec la société défenderesse. Au contraire, il aurait travaillé pour une banque concurrente.

Or, à l'époque où il a rejoint la société SOCIETE1.) SA, PERSONNE1.) avait déjà 43 ans et une certaine ancienneté auprès de son précédent employeur. La décision de quitter son poste pour rejoindre la société SOCIETE1.) SA aurait dès lors représenté un certain risque pour le requérant. Pour honorer le risque pris par le requérant, la société défenderesse aurait dès lors apporté, par cette clause d'ancienneté au 1^{er} septembre 2007, une garantie en cas de licenciement pour des raisons économiques. S'agissant d'une faveur destinée à tempérer le risque que prenait le requérant en quittant son employeur précédent, il serait normal que la clause d'ancienneté ne joue qu'en cas de résiliation du contrat de travail pour des raisons économiques.

Le Tribunal constate qu'il n'est pas contesté que l'ancienneté reconnue au 1^{er} septembre 2007 ne fait pas référence à un précédent contrat avec la société défenderesse ou avec une société appartenant au même groupe de sociétés. Il s'agit partant d'une faveur accordée au requérant. L'employeur qui n'a pas d'obligation de reconnaître une telle ancienneté est partant en droit d'assortir cette faveur de conditions.

Il n'est par ailleurs ni soutenu ni établi que le licenciement trouverait sa cause réelle dans une réorganisation ou une restructuration ayant entraîné la suppression du poste qu'occupait PERSONNE1.). La simple circonstance que le licenciement ait été déclaré abusif pour défaut

de précision de la motivation n'a pas pour effet de prouver ni de présumer qu'il aurait été motivé par des considérations d'ordre économique.

Force est dès lors de constater que la clause 2 du contrat de travail est valable et qu'il n'est pas établi en cause que l'une des conditions prévues pour la prise en compte d'une ancienneté au 1^{er} septembre 2007 ait été remplie en cause.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ.

2. Les demandes de 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.

a. Le préjudice matériel

En l'espèce, PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 310.053,10 euros correspondant à la perte de rémunération sur une période de 24 mois après l'écoulement du préavis, soit pour la période allant du 1^{er} décembre 2021 au 27 novembre 2023 en précisant qu'à l'heure des plaidoiries, il n'avait toujours pas retrouvé d'emploi.

La société SOCIETE1.) SA s'oppose à cette demande en soutenant en premier lieu qu'il résulterait des pièces versées en cause que la première démarche documentée remonte au mois de janvier 2022, soit plus de trois mois après la notification du licenciement, alors même que le requérant aurait bénéficié d'une dispense intégrale de travail pendant le préavis de 2 mois. Par ailleurs, force serait de constater que le requérant produit plusieurs pièces en relation avec la même démarche ce qui aurait pour effet de « gonfler » en apparence le dossier. Finalement, la société défenderesse donne à considérer qu'il résulte des pièces produites que le requérant a eu plusieurs entretiens et qu'il y aurait dès lors lieu de s'interroger sur les raisons pour lesquelles aucune de ces démarches n'aurait encore abouti. Finalement, la société SOCIETE1.) SA estime, en tout état de cause, que la période de référence de 24 mois mise en compte est excessive.

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.

Il résulte des pièces produites et des documents intitulés « synthèse de recherches d'emploi » que la première recherche d'emploi du requérant remonte au mois de janvier 2022 (8 janvier 2022). Or, il appartient au salarié licencié de faire toutes les diligences nécessaires pour minimiser au maximum son préjudice y compris au cours de la période de préavis. Ceci est d'autant plus le cas, lorsque, comme en l'espèce, le salarié a bénéficié d'une dispense de travail

pendant toute la durée du préavis. Le requérant n'explique pas pour quelle raison il ne documente pas de recherches avant le mois de janvier 2022.

Compte tenu de ces considérations, le Tribunal retient que le requérant n'a pas établi qu'il a rapidement entrepris des démarches pour retrouver un emploi de sorte qu'il reste en défaut de prouver que la perte de revenu dont il fait état est en lien causal avec le licenciement.

Il y partant lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

b. Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs un montant de 92.897,52 euros à titre de réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

La société défenderesse conteste cette demande. Elle estime que le montant réclamé est surfait eu égard au fait que le requérant n'aurait pas immédiatement engagé de démarches effectives et soutenues pour retrouver rapidement un emploi.

Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à la dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière à la suite d'un licenciement.

En tenant compte de l'âge du requérant (49 ans) et de son ancienneté (4 ans) au moment de son licenciement ainsi que des circonstances ayant entouré le licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral d'PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono le montant de cette indemnisation à 2.000 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 61.896,98 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pendant la période allant du 1^{er} décembre 2021 au 30 novembre 2022.

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 aux décisions à intervenir en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis et le préjudice matériel, il y a lieu de constater que la demande de l'ETAT est non fondée.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande d'PERSONNE1.) 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

la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité ex aequo et bono à 1.000 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter la partie défenderesse de sa demande reconventionnelle tendant au paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité posée 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 contre, dans la mesure où aucune condamnation à intervenir n'a trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

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.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

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 à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) SA ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 29 septembre 2021 à l'égard d'PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 2.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 euros avec les intérêts légaux à compter du 28 novembre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

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

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ et en déboute ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non 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 et en déboute ;

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

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.