

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2034 /23  
(rôles L-TRAV-394/21 et L-TRAV-366/22)

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 6 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

**DANS LA COMPOSITION:**

Simone PELLÉS, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Tom GEDITZ  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

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

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Ornella MASTRANGELO, avocat, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

## **la société anonyme SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le

numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

### **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-ADRESSE4.), RCS n°NUMERO2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, RCS n° NUMERO3.), représentée aux fins de la présente par Maître Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse,

**en présence de**

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

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE5.),

partie mise en intervention, comparant par Maître Alexis GUILLAUME, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### **FAITS :**

Une première affaire, numéro de rôle L-TRAV-394/21, fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 juin 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 8 juillet 2021 à 9.00 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 8 juin 2023, 9.00 heures, salle JP.0.02, ensemble avec l'affaire connexe.

Une seconde affaire, numéro de rôle L-TRAV-366/22, fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 juillet 2022.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 10 novembre 2022 à 9.00 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 8 juin 2023, 9.00 heures, salle JP.0.02, ensemble avec l'affaire connexe.

Maître Ornella MASTRANGELO comparut pour la partie demanderesse et Maître Marie GUEBELS, se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Alexis GULLAUME représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été remis, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 23 novembre 2020 et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 65.000,00 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La demande tend en outre à la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) au paiement de la somme de 10.998,70 euros bruts au titre de 3<sup>ième</sup> tiers du bonus de production de l'année 2018, de la somme de 16.295,33 euros bruts au titre de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ième</sup> tiers du bonus de production de l'année 2019 ainsi que de la somme de 30.002,85 euros bruts au titre de trois tiers du bonus de production de l'année 2020.

PERSONNE1.) sollicite ensuite encore la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) au paiement du montant de 14.321,97 euros bruts au titre du pourcentage injustement prélevé sur l'ensemble du bonus de production, le montant de 3.422,00 euros bruts au titre des commissions dues sur le contrat numéro NUMERO4.) ainsi que le montant de 6.720,00 euros bruts au titre du manque à gagner subi par lui.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, aux fins de s'y voir déclarer commun le jugement à intervenir.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux demandes aux fins d'y statuer par un seul et même jugement.

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

A l'audience du 8 juin 2023, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé la condamnation de l'employeur à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) qui s'élèvent à 76.248,45 avec les intérêts légaux tels que de droit.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 26 juillet 2012 avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2012 en la qualité de « *Sales Manager ALIAS1.)* ».

En date du 23 novembre 2020, il a été licencié avec un délai de préavis de quatre mois commençant le 1<sup>er</sup> décembre 2020 et expirant le 31 mars 2021, avec dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs du 25 novembre 2020 du salarié, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 9 décembre 2020.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé du 22 décembre 2020, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté les motifs de son licenciement.

## **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

A titre principal, PERSONNE1.) fait plaider que la lettre de motivation manquerait de précision. Il ne serait pas en mesure de comprendre pour quelles raisons son poste aurait été supprimé.

A titre subsidiaire, il conteste formellement les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels et sérieux et ne justifieraient pas son licenciement.

PERSONNE1.) conteste avoir travaillé uniquement pour le marché espagnol et il conteste que la société SOCIETE1.) ait cessé d'être active sur ce marché.

Il estime dès lors que son licenciement intervenu en date du 23 novembre 2020 serait à qualifier d'abusif et, aux termes d'un décompte actualisé, il sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

• préjudice matériel	83.129,98 €
• préjudice moral	15.000,00 €
• bonus 2018	10.989,70 €
• bonus 2019	16.295,33 €
• bonus 2020	30.002,85 €
• remboursement prélèvement injuste	14.321,97 €
• commissions dues	3.422,00 €
• manque à gagner	6.720,00 €

La société SOCIETE1.) soutient que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis, dans la mesure où elle permettrait au requérant de connaître les mesures de réorganisation entreprises et d'y prendre position.

Elle considère ensuite que le licenciement avec préavis du requérant serait justifié pour reposer sur des motifs réels et sérieux.

Elle rappelle la jurisprudence constante retenant que l'employeur est maître de l'organisation de son entreprise et qu'il n'appartient pas au juge de contrôler son choix.

La partie défenderesse conclut donc au caractère justifié et régulier du licenciement intervenu et conteste les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs du licenciement, l'employeur a versé en cause des attestations testimoniales et a, en ordre subsidiaire, également

formulé, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins qui reprend les termes du courrier des motifs.

Quant à la demande en paiement du bonus pour les années 2018, 2019 et 2020, la société SOCIETE1.) les conteste tant dans le principe que dans le quantum.

D'abord, aucun paiement ne serait dû si le salarié a quitté l'entreprise au moment du paiement.

Elle critique encore le mode de calcul du requérant. Subsidiairement, il y aurait lieu de se baser sur les calculs opérés par elle-même dans son décompte.

La demande en paiement d'une commission pour le contrat numéro NUMERO5.) est également contesté alors qu'elle aurait déjà été réglée.

La demande formulée au titre de manque à gagner serait à rejeter pour être formellement contestée.

La société SOCIETE1.) a encore sollicité le rejet des pièces 18) et 22) versées par PERSONNE1.) au motif qu'elles seraient rédigées en langue espagnole.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***Quant à la demande en rejet de certaines pièces***

A l'audience du 8 juin 2023, la société SOCIETE1.) a demandé le rejet des pièces 18) et 22) versée aux débats par PERSONNE1.) qui sont rédigées en langue espagnole.

Comme le tribunal ne maîtrise pas la langue espagnole, langue non officielle au Luxembourg, les pièces lui soumises et rédigées dans cette langue ne peuvent pas être prises en considération.

Le tribunal fait dès lors droit à la demande en rejet de ces pièces qui n'ont pas été traduites.

### ***Quant au licenciement***

#### ***Précision des motifs***

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de 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 travailleur ou fondés sur la nécessité du

fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

L'article L.124-5 (2) du Code du travail précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, l'employeur rappelle d'abord de manière détaillée les fonctions occupées par PERSONNE1.) depuis son engagement et il explique la nature des tâches occupées en tant que « *sales manager sur le marché espagnol* », uniquement en charge de développer une nouvelle clientèle et de nouveaux partenariats en Espagne en matière de vente de contrats d'assurances vie en libre prestations de service (LPS).

Ensuite, l'employeur indique que le congédiement du requérant intervient suite à la décision prise par le comité exécutif (SOCIETE2.) du 19 novembre 2020 de supprimer le poste de ce dernier.

Il aurait ainsi été décidé de supprimer le développement de la clientèle de la société en Espagne en matière de de vente de contrats d'assurances vie en libre prestations de service (LPS) dont le requérant aurait été « *la seule personne* »

en charge de développer ce marché espagnol et de ne plus travailler « *proactivement* » sur l'Espagne en matière d'assurances vie en libre prestations de service (LPS), plus indispensable pour l'entreprise.

En l'espèce, l'employeur a suffisamment expliqué les raisons pour lesquelles le poste du requérant a été supprimé.

Il y a lieu de retenir que l'employeur explique les raisons pour lesquelles le poste du requérant a été supprimé. Cet énoncé des motifs fournis par la société employeuse dans la lettre de communication des motifs du 9 décembre 2020 est suffisamment précis pour permettre au salarié de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs du licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

En conséquence, la lettre de motivation du 9 décembre 2020 suffit donc aux conditions de précision requise par la loi, de sorte que le moyen du requérant relatif à l'imprécision des motifs doit être rejeté.

#### *Caractère réel et sérieux des motifs*

En matière de licenciement pour raisons économiques, le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et partant seul juge des dispositions qu'il lui appartient de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de cette dernière, ce pouvoir constituant en fait le corollaire de la responsabilité du risque assumé qu'il endosse.

Il s'en suit que ni le salarié ni le juge ne sont autorisés à se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures à prendre.

Or, l'intérêt de l'entreprise justifie que l'employeur prenne des mesures et, le cas échéant, des mesures de licenciement en cas de dégradation de ses activités, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de ce droit, ce qui laisse d'être prouvé en l'espèce. (cf. Cour d'appel 21 juin 2018, n° 45386)

La cause du licenciement est réelle et sérieuse dès lors qu'il est prouvé que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement a réellement eu lieu, qu'elle a entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement est directement lié à la restructuration et ne constitue pas un simple prétexte.

L'exercice des pouvoirs de direction de chef d'entreprise quant à la réorganisation de l'entreprise et quant au choix discrétionnaire des personnes à licencier ne devient abusif que lorsque le congédiement est sans lien avec la restructuration et ne constitue qu'un prétexte ou est exercé avec une légèreté blâmable.

S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une

raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.

L'employeur étant maître de l'organisation de son entreprise, le renvoi d'un salarié moyennant observation d'un délai de préavis pour des raisons économiques ne saurait être considéré comme abusif, tant que les raisons économiques sont réelles et d'une gravité suffisante.

La décision de licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise est en principe légitime, tant qu'il ne résulte pas des circonstances que le motif économique n'était qu'un prétexte pour se défaire du salarié en question, ce dont il incombe à ce dernier de rapporter la preuve.

Si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

PERSONNE1.) conteste tout d'abord que ses fonctions aient été limitées au seul marché espagnol.

Il fait encore valoir que ce serait à tort que l'employeur considèrerait que ses tâches auraient purement et simplement été supprimées. Même encore si ses fonctions avaient été limitées au marché espagnol et même si la société employeuse avait souhaité ne plus travailler « *proactivement* » sur l'Espagne, elle aurait été obligée d'assurer un suivi des clients ayant souscrit auparavant un contrat d'assurance la SOCIETE1.).

Il considère que à contrario, la fermeture définitive du marché espagnol aurait dû impliquer la cession concomitante des contrats d'assurance à une autre compagnie d'assurance, ce qui n'aurait pas été faite.

Il affirme encore que la société SOCIETE1.) aurait continué à être active sur le marché espagnol et proposerait des produits à sa clientèle espagnole.

Il fait encore plaider que le marché espagnol se serait bien porté depuis 2013 et il rappelle qu'il aurait apporté des primes pour un montant dépassant les 250 millions d'euros.

Eu égard aux contestations de PERSONNE1.), il appartient à l'employeur de prouver la réalité de la suppression du poste de ce dernier commandé par la « *nécessité du fonctionnement de l'entreprise* ».

La société SOCIETE1.) a versé en pièce 2) un extrait du compte rendu de la réunion du comité exécutif du 10 novembre 2020 qui est de la teneur suivante : « *LPS Marché Espagnol : on traite passivement l'Espagne pour le moment. Souhaitons aller plus en profondeur sur nos marchés historiques* ».

Il convient de remarquer que déjà, la date de cette réunion ne correspond pas à celle mentionnée dans le courrier des motifs. Aucune décision prise en date du 19 novembre n'est versée en cause.

En pièce 4), la partie défenderesse a versé en cause une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.), occupant la fonction de responsable commercial « LPS région 2) auprès de la société SOCIETE1.) » et ancien responsable de PERSONNE1.).

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE2.) confirme que PERSONNE1.) a occupé les tâches telles que renseignées et énumérées dans le courrier des motifs.

Il déclare en outre ce qui suit: « PERSONNE1.) a toujours été la seule personne désignée et en charge du développement du marché espagnol. Il avait toute liberté pour se déplacer en Espagne et démarcher prospects, prescripteurs et partenaires potentiels. »

A l'examen de ces seules pièces versées en relation avec les motifs du licenciement, il convient de conclure que la société SOCIETE1.) reste en défaut de prouver la réalité de la suppression du poste de PERSONNE1.). L'extrait de la décision du comité exécutif est en effet très laconique à ce sujet.

Dès lors, il convient de constater que la société SOCIETE1.) n'a pas rapporté la preuve que l'ensemble des activités en Espagne en matière d'assurances vie en libre prestations de service (LPS) a été abandonné et supprimé et que de ce fait les tâches de PERSONNE1.) ont été « *purement et simplement* » supprimées comme affirmé dans la lettre de motivation.

A défaut de verser le moindre élément laissant croire à la réalité de la suppression du poste occupé par le requérant, il n'y pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par l'employeur. En effet, conformément à l'article 351 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.

Dès lors, l'employeur ne justifiant en l'espèce pas le motif invoqué à la base de son licenciement, celui-ci doit être déclaré comme étant abusif.

### **Quant à l'indemnisation:**

#### *Préjudice matériel*

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

Dans la fixation des dommages-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 tant du salarié que de ceux de l'employeur.

PERSONNE1.) réclame actuellement à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant total de 83.129,98 euros correspondant aux pertes de salaire subie du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 août 2022.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie pendant cette période, à savoir de la différence entre ses anciens revenus et les indemnités de chômage perçues, évaluée sur une période de référence de 17 mois.

La partie défenderesse a critiqué l'absence de diligences entreprises pour rechercher un nouvel emploi et a considéré la période de référence alléguée d'exagérée.

Il appartient au salarié abusivement licencié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. Il doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, PERSONNE1.) avait une ancienneté de huit années au moment de son licenciement et était âgé de 50 ans à ce moment. Il a bénéficié d'une dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis de quatre mois qui a pris fin le 31 mars 2021.

Il s'est inscrit au chômage le 15 mars 2021 et a touché des allocations de chômage à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.

Il a trouvé un nouvel emploi à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

PERSONNE1.) a versé en pièce 13) un certain nombre de documents relatifs à des démarches faites en vue de retrouver un nouvel emploi sous forme de courriers électroniques dont le premier date du 18 avril 2021. La plupart de ces documents datent du mois d'avril 2021. Ensuite, il y a un document datant du mois de juin, un de juillet, un d'août 2021 et le reste du mois de décembre 2021.

Par ailleurs, PERSONNE1.) a versé en cause un tableau unilatéral intitulé « efforts propres » destiné à l'ADEM qui n'est pas assorti de pièces justificatives. La première démarche y renseignée date du 21 décembre 2021.

Il y a lieu de retenir en premier lieu que le document précité intitulé « *Efforts propres* » est un document unilatéral destiné à l'ADEM. Faute de preuve des

indications y renseignées, aucune force probante ne saurait être accordée à ce document.

PERSONNE1.) affirme encore avoir été « *pour des raisons médicales dans l'incapacité de rechercher un nouvel emploi* ».

Il a produit en cause des certificats d'incapacité de travail pour les périodes du 13 septembre au 29 septembre 2021, du 25 septembre au 29 octobre 2021, du 25 octobre 2021 au 26 novembre 2021 et du 26 novembre au 25 décembre 2021. En outre, il a versé une « *ordonnance médicale* » établie par un médecin généraliste en date du 11 janvier 2021 attestant qu'il serait actuellement dans l'incapacité de rechercher un nouvel emploi.

Or, ces certificats médicaux non circonstanciés n'établissent pas un lien médical concret avec son travail chez la partie défenderesse et le licenciement intervenu.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve que son incapacité de travail se trouve en relation directe avec son licenciement.

En effet, 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.

Dès lors, PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait d'efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi et n'a pas établi avoir subi un préjudice matériel après la fin de la période de préavis qui soit en lien causal direct avec son congédiement, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

### *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 15.000 euros à titre de dommage moral.

Même si PERSONNE1.) n'a pas faite de preuve d'une recherche d'emploi assidue, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Le montant pour préjudice moral subi par lui est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la longue durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 6.000 euros.

### **Quant aux autres demandes**

- *Bonus de production*

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de ce son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

• bonus 2018	10.989,70 €
• bonus 2019	16.295,33 €
• bonus 2020	30.002,85 €
• remboursement prélèvement injuste	14.321,97 €
• commissions dues	3.422,00 €
• manque à gagner	6.720,00 €

Concernant le bonus de production, il se réfère à l'article 5 du contrat de travail signé entre parties qui dispose que « *Le bonus de production est toujours calculé en fonction de la production générée au cours de l'année calendrier. La date de paiement et d'investissement de la prime détermine l'année calendrier à laquelle est rattachée la production. L'année calendrier sera appelée ci-après X.*

*Le bonus est calculé individuellement sur base des nouvelles affaires apportées par la personne concernée. Les nouvelles affaires comprennent les primes payées sur les nouveaux contrats et les primes sur les contrats existants.*

*Le bonus lié à chaque prime pour une nouvelle affaire peut être divisé en deux parties. La première partie, ci-après partie A, représente 24% d'une année de Frais de Gestion SOCIETE1.) récurrents du contrat, multiplié par la valeur de l'investissement initial net après impôts. La deuxième partie, ci-après partie B, représente 10% des Frais d'entrée SOCIETE1.) multiplié par la valeur de l'investissement initial net après impôts.*

*La partie B sera intégralement payée avec le salaire du mois de février suivant l'année calendrier à laquelle se rapporte le bonus (c'est-à-dire année X + 1).*

*Le paiement de la partie A sera réparti en trois versements. Le premier correspondra à un tiers de la partie A et sera versé en même temps que la partie B.*

*La deuxième partie sera versée exactement un an plus tard par rapport à la date de paiement de la partie B (c'est-à-dire année X+2) bien qu'elle soit encore liée à la production de l'année X. Le montant correspondra à un tiers de la partie A', sachant que A' correspond à la réévaluation de la partie A au 31/12/X+1 après prise en compte des rachats et des rachats partiels qui ont lieu entre temps sur les affaires liées à l'année de production X. (...)*

*La troisième partie sera payée exactement deux ans plus tard par rapport à la date de paiement de la partie B (c'est-à-dire année )(+3) bien qu'elle soit encore liée à la production de l'année X. Le montant correspondra à un tiers de la partie A", sachant que A" correspond à la réévaluation de la partie A au 31/12/X+2*

*après prise en compte des rachats et des rachats partiels qui ont lieu entre temps sur les affaires liées à l'année de production X. ( ).*

*Les stipulations ci-dessus ne sont applicables que si le contrat de travail est encore en vigueur au moment du paiement et que le Salarié n'est pas en préavis.*

*Si le contrat de travail prend fin en raison de l'atteinte de l'âge de la retraite, de l'accès au bénéfice d'une pension de vieillesse anticipée, d'un licenciement pour raisons économiques ou stratégiques ou en raison du décès ou de l'invalidité permanente du Salarié, les paiements prévus pour le futur seront exécutés le plus rapidement possible après l'évènement mettant fin au contrat.»*

Conformément à l'article 5 de l'avenant au contrat de travail signé le 11 décembre 2017, le bonus de production serait à considérer comme un complément de salaire et comme un droit acquis par le salarié pour les années suivantes.

Ainsi, toutes les rétrocessions relatives aux commissions revenant aux commerciaux dont il aurait fait partie pour les contrats qu'ils apportent sont versées et étalées sur trois ans.

À titre d'exemple, un contrat d'assurance souscrit dans l'année n permettrait au salarié de percevoir un commissionnement étalé sur 3 ans, à savoir 19+1, 19+2 et 19+3.

PERSONNE1.) considère que la société SOCIETE1.) serait donc obligée de lui payer la totalité des bonus de production.

Or, depuis son licenciement intervenu le 23 novembre 2020, la partie défenderesse ne lui aurait plus payé le bonus de production alors qu'elle aurait eu l'obligation contractuelle de le payer et ce « *le plus rapidement possible après l'évènement mettant fin au contrat* ».

De plus, malgré plusieurs relances de sa part, la société SOCIETE1.) ne lui aurait pas communiqué le détail de la ventilation des paiements des bonus de production réalisés par le passé et avant licenciement, sur son compte bancaire et relatif aux différents contrats d'assurance-vie ou dossiers concernés pour les différentes années.

Ainsi pour calculer les annuités de la partie A du bonus de production qui lui seraient dues, le requérant se rapporte aux données objectives dont il dispose, à savoir les montants versés précédemment par la partie défenderesse sur son compte en banque qui seraient selon lui des montants incontestables.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en paiement du bonus de production dans le principe et dans le quantum.

En premier lieu, elle fait plaider que le bonus ne serait pas dû si le salarié n'était plus dans l'entreprise au moment du paiement du bonus.

A titre subsidiaire, elle conteste les calculs opérés par le requérant. Elle ignorerait sur quelles bases il a procédé au calcul des montants qu'il réclame.

Elle fait encore ajouter qu'il s'agirait de paiements différés.

A titre plus subsidiaire, elle se réfère à ses propres calculs qui ressortent du tableau reproduit ci-après :

(Scan Bonus de production pour les années 2018, 2019, 2020)

Concernant ce tableau, PERSONNE1.) a fait répliquer avoir toujours sollicité les chiffres auprès de son ancien employeur qui cependant n'y aurait pas donné de suites. Il explique encore avoir basé ses calculs sur les montants lui versés précédemment.

En l'espèce, il ressort certes de l'article 5 du contrat de travail que *« les stipulations ci-dessus ne sont applicables que si le contrat de travail est encore en vigueur au moment du paiement et que le Salarié n'est pas en préavis »*.

Or, dans le paragraphe suivant, il est prévu que si le contrat de travail prend fin en raison (...) d'un licenciement pour raisons économiques ou stratégiques (...) et que :

*« les paiements prévus pour le futur seront exécutés le plus rapidement possible après l'évènement mettant fin au contrat »*.

En l'occurrence, le licenciement de PERSONNE1.) est intervenu pour une prétendue suppression de son poste, donc pour des raisons stratégiques, de sorte que le bonus de production est dû.

Par ailleurs, aux termes de l'avenant au contrat de travail signé entre parties, il est expressément convenu que *« à l'exception du bonus de production prévu dans le contrat du 26 juillet 2012 le paiement de tels gratification, bonus ou prime ne pourra en aucun cas être considéré comme un complément de salaire, ni comme un droit acquis par le Salarié pour les années suivantes, quels que soient la nature de la prime, son montant, sa base de calcul ou sa périodicité. »*

Il ne fait donc aucun doute que PERSONNE1.) a droit au paiement du bonus de production.

Quant au bonus de l'année 2018, PERSONNE1.) a calculé la partie A en se rapportant aux montants globaux versés sur son compte bancaire pour l'année 2018 (bonus payé en 2019), soit le montant de 32.969,10 euros brut. Il estime que l'annuité encore due pour l'année 2018 en raison du principe de la ventilation du bonus de production s'élèverait à 1/3 du bonus de l'année 2018 (payé en 2019), soit  $32.969,10 / 3 = 10.989,70$  euros brut.

Quant au bonus de l'année 2019, PERSONNE1.) s'est rapporté aux montants globaux versés sur son compte bancaire pour l'année 2019 (bonus payé en 2020), soit le montant de 24.443 euros brut. Les annuités encore dues pour

l'année 2019 en raison du principe de la ventilation du bonus de production s'élèveraient à 2/3 du bonus de l'année 2019 (payé en 2020), soit  $24.443,00 \times \frac{2}{3} = 16.295,33$  euros brut.

Ensuite, quant au bonus de l'année 2020, à payer en 2021, PERSONNE1.), en absence du détail de la ventilation des paiements effectués par la société employeuse, a pris la moyenne des trois dernières années, à savoir le bonus de production de 2017 (payé en 2018), 2018 (payé en 2019) et 2019 (payé en 2020) et a calculé les annuités encore dues pour l'année 2020 en raison du principe de la ventilation du bonus de production s'élèveraient à 3/3 de la moyenne des années 2017 2018 et 2019, à savoir  $(32.596,46 + 32.969,10 + 24.443,00) / 3 = 30.002,85$  euros brut.

PERSONNE1.) réclame donc un montant total pour les années 2018, 2019 et 2020 de de  $10.989,70 + 16.295,33 + 30.002,85$  soit  $57.287,88$  euros brut, calculé en fonction des montants lui versées les années précédentes.

De son côté, la société SOCIETE1.) semble reconnaître un montant total de 23.189 euros sur base d'un décompte incompréhensible, non autrement expliqué lors des plaidoiries et non assorti de pièces justificatives.

La société SOCIETE1.) a critiqué le mode de calcul employé par le requérant comme étant farfelu et ne reposant sur aucune pièce. Or, la même critique peut être formulée à l'égard du décompte établi par la partie défenderesse qui pourtant est, contrairement au requérant, est en possession de toutes les données susceptibles d'établir le décompte du bonus, mais ne les a pas versées.

Le requérant a versé en pièce 1) à 3) les fiches de salaires relatives au paiement du bonus des années précédentes qui ont servi d'assiette pour ses calculs.

Or, il résulte de ces fiches de salaires que le bonus est qualifié de termes différents, à savoir de « *Sales Incentive* », de « *Prime d'objectif* », de « *Bonus* » ou encore de « *Performance Pool* ».

Face à ce manque de transparence notamment de la part de la partie défenderesse qui a émis des contestations générales et est resté en défaut d'expliquer le décompte produit en cause, le tribunal a le choix soit d'instituer une mesure d'instruction, soit de s'en tenir aux données dont elle dispose pour en tirer les conclusions adéquates.

Aucune des parties n'a cependant sollicité l'institution d'une expertise comptable aux fins de rechercher sur base des informations et pièces à mettre à la disposition de l'expert la façon dont a été déterminé le montant du bonus de production auquel le requérant a droit.

Dès lors, le tribunal considère qu'il convient de fixer en équité la part devant revenir à PERSONNE1.) du chef de bonus de production pour les années 2018, 2019 et 2020 en tendant compte des paiements précédents et d'évaluer la somme devant lui revenir de ce chef à 36.000 euros.

PERSONNE1.) réclame ensuite le paiement du montant de 14.321,97 euros ventilé comme suit : 25 % x 57.287,88 euros brut, à savoir 14.321,97 euros brut sur base du montant total initialement réclamé de 57.287,88 euros.

Il fait valoir que la société SOCIETE1.) aurait retenu arbitrairement un pourcentage (entre 25 % et 50 %) sur son bonus de production au bénéfice d'autres employés lorsque les contrats espagnols auraient été souscrits via des intermédiaires (par exemple courtiers, banques) rattachés à d'autres employés alors que même dans ce cas il aurait effectué tout le travail de souscription et de suivi.

Il est d'avis que cette retenue arbitraire non seulement n'aurait pas été justifiée mais en outre aurait violé les dispositions du contrat de travail.

Il considère que le bonus de production ne correspondrait pas au montant auquel il aurait normalement droit conformément à son contrat de travail et en cas d'absence de cette pratique arbitraire.

Vu l'absence de communication du détail de la ventilation du bonus de production, le requérant a appliqué « *comme règle médiane un pourcentage de 25 %* » à l'ensemble du bonus de production, soit 57.287,88 euros brut afin de déterminer le montant qui a été déduit, à tort selon lui, de son bonus de production pour être distribué à d'autres employés.

Concernant la deuxième partie de la demande, la société SOCIETE1.) la conteste formellement.

Force est de constater que PERSONNE1.) ne prouve pas et n'offre pas de prouver ses allégations quant à une retenue arbitraire d'un certain pourcentage sur son bonus de production.

En conséquence, cette demande est à rejeter.

- *Commission sur le contrat numéro NUMERO6.)*

PERSONNE1.) fait valoir qu'il n'aurait pas reçu le paiement de la commission due sur le contrat numéro NUMERO6.) à hauteur de 3.422 euros, de sorte qu'il sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui régler ce montant.

Il renvoie à un échange de mails versé en pièce 20) dans lequel il a réclamé cette somme à l'employeur.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en paiement de cette commission dans le principe et dans le quantum. Elle affirme que cette commission aurait été réglée et renvoie à sa pièce 6) et à une attestation testimoniale versée en pièce 8).

Ni la partie requérante ni la partie défenderesse n'ont fourni de plus amples renseignements quant aux pièces qu'elles invoquent.

Il ressort de la pièce 20) produite par le requérant qu'il a réclamé le paiement de la commission pour le montant de 3.422 euros à un dénommé PERSONNE3.) et il lui a été répondu ce qui suit : « *J'ai le dossier des Bonus Sales à rectifier depuis des mois sur mon bureau. J'espère que cette semaine j'arrive à sortir les chiffres définitifs. Les 3.422€ seront comme discutés pris en compte.* »

Il est encore répondu par PERSONNE2.), directeur commercial que : « *Je reviens concernant le contrat en objet (soit le contrat numéro NUMERO6.) dont les commissions n'ont jamais été payée à PERSONNE1.). Pourrais-tu si nécessaire confirmer ton accord (déjà donnée ci-dessous) pour que cette vieille affaire soit définitivement enterrée et que PERSONNE1.) perçoive enfin ses commissions* ».

La partie défenderesse a versé en pièce 6) les fiches de salaires relatives au paiement de « *Sales Incentive* » et « *Prime d'objectif* » qui contiendraient le montant de 3.422 euros.

En pièce 8), la partie défenderesse a produit en cause une attestation testimoniale établie par PERSONNE4.), occupant le poste de « *HR Officer* » auprès de la société employeuse.

Aux termes de sa note de plaidoiries, le requérant fait valoir que les explications données dans l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) ne lui auraient jamais été communiquées et seraient contestées.

Ce témoignage écrit, assorti de plusieurs pages annexées, n'a pas été commenté lors des plaidoiries.

Il ressort de cette attestation testimoniale ainsi que de ses annexes, notamment des annexes 9) et 10) que le montant de 3.422 euros dû au titre de commission relative au contrat numéro NUMERO6.) a été inclus dans le versement du montant total de 24.913,46 euros fait à PERSONNE1.).

Au vu du paiement intervenu, la demande est à rejeter comme non fondée.

- *Demande formulée au titre de manque à gagner*

A l'appui de cette demande, PERSONNE1.) fait valoir que suite au licenciement abusif, il aurait subi un manque à gagner qui représente des commissions perdues sur des contrats conclus avant son licenciement abusif dont les primes n'auraient pas encore été encaissées.

Avant d'être licencié abusivement, il aurait conclu des contrats dont l'ensemble des primes se seraient élevées à 14 millions d'euros. Ces primes auraient dû créditer les comptes de la société SOCIETE1.) pour le 18 décembre 2020 au plus tard.

Il évalue son manque à gagner subi à la somme de 6.720 euros brut, calculé comme suit : 14.000.000 x 0.20% (frais) x 8 % x 3.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande dans le principe et dans le quantum.

Elle s'oppose à la demande en arguant de son caractère hypothétique. Il ne saurait ainsi être déterminé ce que le requérant aurait pu gagner s'il était resté aux services de la société employeuse.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) fonde sa demande sur base de calculs hypothétiques, de sorte qu'il convient de la rejeter.

- *Quant aux indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'il est affilié à un syndicat.

Compte tenu de l'issue globale du litige, la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

***Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG:***

A l'audience publique du 8 juin 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage complet avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond à lui payer la somme de 76.248,45 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

Aux termes de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur (...) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.* ».

Eu égard au fait que l'employeur n'a, en l'espèce, pas été condamné à indemniser la requérante du chef d'un préjudice matériel subi à la suite du licenciement déclaré abusif, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE

LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, tendant à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) au remboursement.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

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

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare compétent** pour en connaître;

**prononce** la jonction des rôles numéros L-TRAV 394/21 et L-TRAV 366/22;

**rejette** les pièces 18) et 22) versées par PERSONNE1.) ;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 23 novembre 2020;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 6.000 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement du bonus de production pour les années 2018, 2019 et 2020 subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 36.000 euros ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) formulée au titre de remboursement du pourcentage injustement prélevé sur l'ensemble du bonus, partant en déboute;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une commission pour le contrat numéro NUMERO6.), partant en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) formulée au titre de manque à gagner, partant en déboute ;

**en conséquence:**

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 42.000,00 euros (quarante-deux mille euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**déclare non fondée** le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi contre la société anonyme SOCIETE1.);

**rejette** la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**rejette** la demande de la société anonyme SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**