

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1510 / 2024

L-TRAV-334/22

L-TRAV-514/23

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 MAI 2024**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Laurent BAUMGARTEN	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Franck FARJAUDON, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg,

***et***

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen,

***ainsi que***

**L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour

autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Fabienne GARY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

## Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 16 juin 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 juillet 2022.

Une requête additionnelle fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 17 août 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 11 septembre 2023.

Les affaires subirent ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 12 mars 2024. Lors de cette audience Maître Franck FARJAUDON exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Marie GUEBELS répliqua pour la société défenderesse. Maître Fabienne GARY représenta l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## Jugement

qui suit :

### Objet de la saisine

#### PERSONNE1.)

**L-TRAV-334/22** : Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 16 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 7 juin 2021 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 12 mars 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	160.502,64 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros
« Arriérés de salaire au titre du bonus 2021 »	8.499,15 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de

l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

**L-TRAV-514/23** : Par requête subséquente, déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 17 août 2023, PERSONNE1.) a encore fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir, aux termes du dispositif de la requête, le tout avec les intérêts légaux à partir de leur exigibilité, sinon à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

- condamner la société SOCIETE1.) S.A. au paiement du montant de 40.070,36 euros à titre d'arriérés de salaires en lien avec le profit-sharing au titre de l'année 2020 ;
- condamner la société SOCIETE1.) S.A., au paiement du montant de 49.422,02 euros à titre d'arriérés de salaires en lien avec le profit-sharing au titre de l'année 2021 ;
- condamner la société SOCIETE1.) S.A., au paiement du montant de 6.000 euros à titre d'un dommage moral subi en relation avec le non-paiement du profit-sharing ;
- condamner la société SOCIETE1.) S.A. à communiquer « *les fiches de salaire de 2020 et 2021 rectifiées dans le mois de la décision à intervenir, sous astreinte de 500 euros par jour de retard* ».

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 12 mars 2024, PERSONNE1.) demande encore à voir condamner la société SOCIETE1.) S.A. à lui payer, à titre de dommages et intérêts :

- le montant de 13.717,56 euros à titre de préjudice matériel en lien avec le profit-sharing pour 2021 ;
- le montant de 73.633,40 euros à titre de préjudice matériel en lien avec le profit-sharing pour 2022.

#### Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 12 mars 2024, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros dans le rôle L-TRAV-334/22 et de 2.500 euros dans le rôle L-TRAV-514/23.

#### État du Grand-Duché de Luxembourg

À l'audience du 12 mars 2024, l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A., pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 55.665,63 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir du

jour de la demande en justice, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

## Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Business Analyst IT Architecture & Change Management* » par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 22 novembre 2018, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et reprise d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin 2013.

Suivant contrat de travail subséquent signé le 5 février 2020, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et reprise d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin 2013, le poste de « *Business Relationship Partner* » a été attribué à PERSONNE1.).

Les deux contrats de travail mentionnent que PERSONNE1.) « *is considered by SOCIETE1.) as an 'Exempt Employee'* ».

Par courrier du 7 juin 2021, la société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 4 mois, ayant couru du 15 juin 2021 au 14 octobre 2021.

Par courrier du 22 juin 2021, la société SOCIETE1.) S.A. a transmis les motifs de licenciement suivants à PERSONNE1.) :

*« (...) The reasons for the termination of your contract are economic reasons as detailed hereafter:*

*As a reminder, you were hired as 'Business Analyst IT Architecture & Change Management' by a permanent employment contract of 22nd November 2018 which took effect on 1 January 2019.*

*On 1st January 2020 you became Business Relationship Partner.*

*1) Your key tasks as a Business Relationship Partner ("BRP") included the following.*

*As a BRP, you had the overall responsibility to serve as the strategic interface with assigned business units or functional area for the purpose of business technology strategy development, solution discovery, service management, risk management and relationship management.*

*The BRP serves as the business relationship link between business units and IT at the executive level. The BRP provides highly valued strategic consulting level support and guidance through key IT initiatives. They communicate decisions, priorities and relevant project information to appropriate levels of staff regarding business unit requests and projects and initiatives. They proactively share knowledge of technology risks and opportunities to build competitive advantage and improve efficiency and effectiveness of business units. They partner with business leadership and other key stakeholders to define opportunities and identify and prioritize projects based on predefined criteria (e.g. return on investment, productivity, compliance).*

*The BRP is to proactively serve as a "trusted advisor," and is the primary IT point of contact to business line executives and managers. They operate as the key business contact representing IT in promoting IT services and capabilities. The BRP provides support in delivering technology products that meet the needs of the business. The BRP focuses on strategic initiatives and planning activities for their business area. They strive to understand market challenges, including customer priorities and competitive issues. BRPs are proactive and anticipatory in their thinking. They are, by nature, driven and provide significant value to business units. BRP's facilitate the investment intake process and the high-level planning and execution of business initiatives through the use of technology. They are to serve a lead role in enabling the business to achieve their objectives through the effective use of technology.*

*It should be noted that you were part of a team composed of 13 BRP's and 1 Manager.*

*2) The IT related developments which lead to the redundancy of the BRP structure:*

*Prior to 2020, our IT services were all outsourced to Champ Cargo System. Accordingly, Champ Cargo System was in charge of handling all IT incidents, IT modification requests and the implementation of new IT projects.*

*SOCIETE1.) had taken the decision to undertake the IT exit out of Champ Cargo System outsourced services during the course of 2018/2019 and to gradually re-insource internally the IT services.*

*Accordingly, the main resources that were dedicated to SOCIETE1.) while working for Champ Cargo System were employed by SOCIETE1.) in order to create from zero a new internal IT Department.*

*a) IT related service desk issues:*

*During the course of 2019, the IT service desk was no longer handled by Champ Cargo System in Luxembourg and the Company Merentis, based in Germany, had been appointed to take care of service desks incidents for SOCIETE1.).*

*Considering that we were only starting to create an internal IT department, which was, on 1 December 2019, composed of 37 team members, we did not have the capacity nor the internal skills to successfully manage all IT aspects.*

*As a consequence, our internal IT department was initially only in charge of supervising the IT related issues but was not taking care of the front-office aspect (direct technical interaction with the business) and it was the Company Merentis that was in charge of handling all IT incidents and modification requests.*

*However, several concerns were raised by the various business units on the quality and on the time length of services provided to ensure the follow up on IT incidents by the Company Merentis, which was mainly due to a lack of response in a timely manner and a lack of understanding of the specificity of the business issues. In fact, often the follow up took several weeks or even months.*

*In order to remediate these concerns of disconnection between the business and the IT concerns, an external consulting company, PwC, was requested, during the course of 2019, to accompany the IT transformation and identify the best practices to be implemented.*

*Because the major concerns were a possible disconnection between the IT delivery capacity and the business needs, SOCIETE1.) had decided to implement the BRP structure in January 2020.*

*As indicated above, the structure was composed of 13 employees (including yourself) and 1 Manager. Later on, when internal transfer could be finalised, one additional BRP joined the team, which was then increased to 14 employees.*

*The major role of the BRP structure was to ensure the link between business and IT in general meaning both the follow up of incidents or changes (performed by the service desk, which at that time, was managed by the Company Merentis) as well as the follow up on the new project request.*

*However, we noticed that despite the implementation of the BRP structure, there were still major and numerous concerns (on the quality and on the time length of services) raised on the external IT support provided to the business by the Company Merentis.*

*It is precisely for this reason that SOCIETE1.) decided to insource all IT aspects (incidents, modification requests), in order to eventually terminate the service contract with Merentis.*

*The contract between SOCIETE1.) and Merentis continued during the course of 2020 in order to ensure a soft transition between the outsourcing and the insourcing of the IT service desk.*

*As of January 2021, SOCIETE1.) has insourced completely the IT Service Desk, which is now available on a 24 hour/7-day basis and handles all IT incidents and modification requests.*

*With the Service desk being integrated internally, the follow up of tickets/requests on behalf of the business units and the liaison between business units and the external service desk, which were previously handled by the BRPS, the BRP structure is no longer required.*

*b) IT Project Management:*

*Furthermore, at a company level, a new department has been implemented during the course of 2020, the Executive Project Management Office (EPMO), in order to provide more governance and visibility over the different major sized projects being run by the Company. 90% of those projects are IT related projects. EPMO is collecting both projects needs and improvements needs, and when this is an IT related project, it is now run with the EPMO, the Head of IT Operations and the Chief Technical Officer.*

*In addition to the insourcing of the IT Service desk, the creation of an internal Cybersecurity team has been initiated in January 2021 in order to protect the assets of the company.*

*With the implementation of an internal service desk and the EPMO, the BRP set up has proven itself to no longer fit with the new organisational set up and has actually even proven itself to be an additional layer blocking effective communication. In fact, when the BRP was contacted by business units, they would often offer solutions (without previously checking with the Chief Technical Officer, the Head of IT Ops and the EPMO) which, in the end, were not feasible. This whole process lead to confusion between the business units and the IT department.*

*Because the major functions of a BRP were the follow up of IT related incidents, modification requests and IT related projects on behalf of the business, after the insourcing of the IT Service desk and the creation of the EPMO, the BRP structure has proven itself to be redundant.*

*Consequently, the existing BRP roles, which duplicated work performed by the IT Service desk and the EPMO, have completely disappeared.*

*In the perspective of improving the business processes, the company has decided to restructure the department during the summer 2021 with the following pillars:*

- IT Operations (to whom the service desk department reports to)*
- Technology*
- CIO Office, and*
- Innovation.*

*This new set up will ensure a better direct communication model between the internal SOCIETE1.) IT department and the business units.*

*For normal incidents/requests, the IT service desk is now the direct channel, instead of the BRP coordinating the requests to another service.*

*In order to support IT digital transformation (moving for cloud based solutions) required by the business, technical competency centres have been created considering the required corporate applications: Cargo Management System, SAP, ERP System, Flight and Maintenance Operations supporting IT systems.*

*The Chief Technical Office and the Head of IT Operations are the accountable key functions for the management of this process, and they act as escalation contacts for the business.*

*This internal restructuring has resulted in a total of 2 redundancies in the BRP structure. Unfortunately, your role is one of the roles made redundant.*

*The other 12 BRP team members have been reassigned to different positions within the IT department.*

*Your tasks have been taken over by your colleagues and have been redistributed as follows:*

- IT related incidents and modification requests are now handled by the IT Service desk, which counts 16 team members.*
- IT related projects (risk analysis, strategy analysis and prioritization) are now managed by the EPMO, which counts 5 team members.*

*As a consequence, to the above described restructuring, your role is made redundant and hence we had no other option than to terminate your employment contract with the legal notice period. (...) »*

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 38 ans et avait une ancienneté de service de 8 ans.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 28 juillet 2021.

## **Motifs de la décision**

### Jonction

Interrogés à l'audience du 12 mars 2024 quant à une jonction éventuelle des rôles n° L-TRAV-334/22 et L-TRAV-514/23, PERSONNE1.) a estimé qu'il s'agissait d'un impératif, tandis que la société SOCIETE1.) S.A. ne s'y est pas opposée.

Le Tribunal retient qu'il y a lieu à jonction des rôles n° L-TRAV-334/22 et L-TRAV-514/23 en raison de leur connexité, en ce qu'ils prennent source dans une même relation de travail, résiliée moyennant licenciement avec préavis prononcé le 7 juin 2021.

### Quant au moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de motifs remplisse le caractère de précision légalement requis. Il fait valoir, en substance, que la lettre de motifs se contenterait de décrire une situation vague et générale qui ne serait en réalité étayée par aucune

circonstance précise et concrète. Spécifiquement, la société SOCIETE1.) S.A. ne préciserait pas en quoi le service BRP serait devenu inutile et en quoi son poste serait devenu inutile. Au contraire, on lirait et comprendrait l'inverse : les services rendus par BRP seraient en réalité repris par EPMO et existent toujours, mais sous un autre nom. La société SOCIETE1.) S.A. ne préciserait pas en quoi le changement de dénomination d'un département devrait affecter le poste de PERSONNE1.). Il ne pourrait ainsi pas rapporter la preuve contraire et le juge ne pourrait pas contrôler de telles affirmations, trop vagues et imprécises.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier, qu'elle réexpose à l'appui de ses conclusions en rejet du moyen tiré de l'imprécision des motifs. Par ailleurs, la lettre de motifs indiquerait explicitement que le poste occupé par le requérant aurait été définitivement supprimé et n'aurait pas eu vocation à être réoccupé. Pour le surplus, il serait à noter que dans sa requête, le requérant aurait émis une prise de position détaillée par rapport aux motifs, ce qui démontrerait qu'il aurait parfaitement compris les motifs à la base de son licenciement.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

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 licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

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. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Un employeur qui procède à un licenciement pour cause de réorganisation interne dans son chef doit indiquer au salarié les raisons de la réorganisation envisagée et de la suppression de postes en découlant, ce afin de permettre au salarié de connaître et d'apprécier la raison d'être de la mesure de réorganisation qui est à la base de la suppression de son poste. Lorsque le licenciement est fondé sur des considérations économiques, il ne suffit pas que l'employeur énonce les raisons de la réduction de son effectif, mais il doit aussi préciser dans quelle mesure le motif invoqué affecte le poste occupé par le salarié congédié.

En l'espèce, si l'on comprend que PERSONNE1.) a été embauché en tant que *Business Analyst IT Architecture & Change Management* par un contrat à durée indéterminée en date du 22 novembre 2018, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (en provenance de la société « *Champ Cargo System* ») et que le 1<sup>er</sup> janvier 2020, il est

devenu *Business Relationship Partner (BRP)*, la société SOCIETE1.) S.A. manque d'exposer de manière tangible en quoi, au 7 juin 2021, soit moins de 18 mois plus tard, elle puisse déclarer qu'« *unfortunately, your role is one of the roles made redundant* », alors que :

- la société SOCIETE1.) S.A. soutient, aux termes de la lettre de motifs, avoir créé « *à partir de zéro* » un département informatique composé de 37 personnes au 1<sup>er</sup> décembre 2019,
- puis, avoir mis en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, soit un mois plus tard, la « *structure BRP* » composée d'un manager et de 13, puis 14 membres, dont PERSONNE1.),
- mais ensuite, toujours « *au cours de 2020* », avoir mis en place la structure « *Executive Project Management Office (EPMO)* » dont la création aurait entraîné que la « *structure BRP* » ait « *démontré elle-même* » son obsolescence ;
- toutefois, il est mentionné que 12 membres de l'Effectif BRP auraient pu être réaffectés à d'autres positions au sein du département informatique, qui compterait désormais 16 salariés en « *IT service desk* » et 5 en EPMO, soit un total de 21 salariés,
- le « *rôle* » concret de PERSONNE1.) au sein de la « *structure BRP* », dont il est affirmé qu'il serait redondant, n'est pas décrit dans la lettre de licenciement, mais que :
  - o une annexe à une des attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) S.A. renseigne que sa fonction aurait été « *Corporate & Corp Training* », au sujet de laquelle des précisions auraient été nécessaires,
  - o il était venu auprès de la société SOCIETE1.) S.A. en provenance de la société « *Champ Cargo System* », au sujet de laquelle la lettre de motifs énonce : « (...) *Prior to 2020, our IT services were all outsourced to Champ Cargo System. Accordingly, Champ Cargo System was in charge of handling all IT incidents, IT modification requests and the implementation of new IT projects. SOCIETE1.) had taken the decision to undertake the IT exit out of Champ Cargo System outsourced services during the course of 2018/2019 and to gradually re-insource internally the IT services. Accordingly, the main resources that were dedicated to SOCIETE1.) while working for Champ Cargo System were employed by SOCIETE1.) in order to create from zero a new internal IT Department (...)* », de sorte que la redondance alléguée n'est aucunement auto-explicative.

Dans ces conditions, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre du 22 juin 2021 ne sont ni de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents ou supplémentaires, puisque les termes de la lettre sont suffisamment indistincts et modulables à cet égard quant aux indications données en fait, en dates et en nombres, ni ne portent-ils garantie de l'absence d'arbitraire, dans la mesure où l'aspect de l'incidence du motif invoqué sur le poste spécifiquement occupé par PERSONNE1.) est laissé dans l'opacité.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.



L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 7 juin 2021 est à déclarer abusif.

### Quant aux demandes indemnitaires en relation avec le licenciement

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 160.502,64 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'il aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 24 mois et d'un salaire mensuel de référence de 6.687,61 euros. À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) soutient avoir été bouleversé et choqué par son licenciement, qui l'aurait totalement pris par surprise, vu notamment la situation financière et économique extrêmement florissante de la société SOCIETE1.) S.A. Compte tenu de sa spécialisation professionnelle, il aurait eu les plus grandes difficultés à retrouver un emploi équivalent à son niveau de responsabilité très élevé ; dommage qui aurait été parfaitement prévisible pour l'employeur qui connaîtrait la situation. De surcroît, il aurait été licencié juste avant l'été, ce qui aurait été une période difficile pour retrouver un emploi, surtout comme l'on se serait trouvé « *en mi-confinement* ». Il ne serait pas allé « *griller ses cartouches* » dans la période défavorable de l'été, mais aurait guetté les offres et quand il y en aurait eu une correspondante, il aurait posé sa candidature.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste cette demande, en faisant valoir que PERSONNE1.) n'aurait pas déployé les efforts nécessaires pour retrouver rapidement un nouvel emploi et serait resté passif pour une durée de pas moins de 5 mois, et ce alors même qu'il a été dispensé de toute prestation de travail dès le 7 juin 2021. Étant donné que PERSONNE1.) aurait attendu jusqu'à fin octobre 2021 avant d'entamer des recherches personnelles pour trouver un nouvel emploi, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouveraient en relation causale directe avec son inactivité, mais non pas en relation causale directe avec le licenciement. À cela s'ajouterait que le requérant verserait plusieurs documents qui ne sauraient être considérés comme constituant des demandes d'emploi sérieuses et établies en bonne et due forme, dont notamment des e-mails envoyés par des chasseurs de têtes.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Le dommage matériel causé par un licenciement abusif ou irrégulier consiste en la différence entre le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été licencié et le salaire qu'il touche auprès de son nouvel employeur et il est calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions, à partir de la fin du contrat de travail, ou au début du préavis en cas de dispense de travail, en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Pour déterminer le laps de temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi, il est encore tenu compte de la qualification professionnelle et de l'âge au moment du licenciement.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

En l'espèce, il y a lieu de constater que si PERSONNE1.) était dispensé de prêter le préavis ayant couru du 15 juin 2021 au 14 octobre 2021, il ne verse aucune réponse complète d'employeurs à des postulations sur la période antérieure au 25 octobre 2021, puis en verse trois issues des 25 et 28 octobre 2021, trois de novembre 2021 et quatre de décembre 2021. Par ailleurs, les captures d'écran des pages d'accueil de sa boîte e-mail, en ce que les simples intitulés visibles mélangent « *applications* » aux thématiques de *workshops*, projets et *lunches*, ne sauraient porter preuve d'une recherche active de travail ; le requérant soutenant lui-même qu'il n'était pas prêt à choisir tout travail simplement disponible durant l'été 2021.

Il y a dès lors lieu de retenir que :

- s'agissant de la période du 15 juin 2021 au 14 octobre 2021, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.) ;
- au vu de l'âge du requérant ainsi que de son profil professionnel et linguistique, une période jusqu'au 31 décembre 2021 aurait raisonnablement dû suffire au requérant pour retrouver un emploi similaire,
- pour le surplus, soit s'agissant de la période postérieure au 31 décembre 2021, et alors que PERSONNE1.) a la charge de la preuve quant à l'existence d'un préjudice matériel se trouvant en lien causal avec le licenciement, il ne prouve plus le lien causal avec le licenciement opéré le 7 juin 2021.

Sur la période du 15 octobre 2021 au 31 décembre 2021, PERSONNE1.) établit la différence de revenus suivante :

	Salaire théorique auprès de la société SOCIETE1.) S.A. (1)	Indemnités de chômage effectivement perçues	Différence
15 - 31 octobre 2021	3.039,25 €	2.481,71 €	557,54 €
Novembre 2021	6.078,50 €	4.525,47 €	1.553,03 €
Décembre 2021	6.078,50 €	4.525,47 €	1.553,03 €
	<b>TOTAL :</b>		<b>3.663,60 €</b>

(1) Total renseigné par la seule fiche de salaire versée aux débats, relative au mois de mai 2021 ; d'autres calculs ou compléments dont fait état PERSONNE1.) n'étant pas établis au vu des pièces versées.

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 3.663,60 euros.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste cette demande, en soutenant que le requérant ne rapporterait aucune preuve relative aux circonstances de son licenciement qui justifierait l'allocation d'un tel montant et notamment il ne rapporterait pas la preuve qu'il se serait réellement fait des soucis au regard de son avenir professionnel. Dès lors, il ne saurait prétendre à un dédommagement du fait qu'il se serait vu confronté à un avenir professionnel incertain.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte indemnisable à sa dignité de salarié.

Compte tenu de son ancienneté de services reconnue (8 ans) et des circonstances du licenciement — la simple annonce, faite en violation des exigences légales de précision, que le poste pour lequel on lui a fait signer moins de 18 mois avant un nouveau contrat de travail serait redondant — la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 6.500 euros.

#### Quant aux demandes en paiement et en indemnisation du chef de non-paiement

- *Recevabilité des demandes relatives au « profit-sharing »*

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que PERSONNE1.) formulerait des demandes nouvelles relatives au « *profit-sharing* » pour les années 2020, 2021 et 2022, lesquelles seraient par conséquent à déclarer irrecevables.

PERSONNE1.) conteste le caractère de demandes nouvelles de ses demandes relatives au « *profit-sharing* ».

Le Tribunal constate que dans le document intitulé « *note de plaidoirie* » daté au 20 juin 2023 et dont il est constant qu'il avait été adéquatement communiqué à la partie SOCIETE1.) S.A., PERSONNE1.) avait pour la première fois soulevé des demandes en relation avec le « *profit-sharing* », demandes qu'il a ensuite matérialisées en partie par le dépôt de la requête introductive d'instance du 17 août 2023, inscrite sous le

numéro L-TRAV-514/23, puis formulées, pour le surplus, à l'audience du 12 mars 2024.

Les demandes liées au « *profit-sharing* » présentent à l'évidence un lien suffisant avec l'instance introduite le 16 juin 2022 par PERSONNE1.) pour contester la résiliation de son contrat de travail suivant licenciement opéré le 7 juin 2021 et, suite au dépôt de la requête subséquente du 17 août 2023 et au vu du temps écoulé depuis leur première annonce à travers la communication du document intitulé « *note de plaidoirie* » daté au 20 juin 2023, la société SOCIETE1.) S.A. ne saurait se prévaloir, à la date du 12 mars 2024, d'une violation de ses droits de la défense qui aurait résulté de la formulation des demandes en relation avec le « *profit-sharing* ».

Le moyen d'irrecevabilité de la société SOCIETE1.) S.A. n'est dès lors pas fondé.

- *Demandes de PERSONNE1.) en paiement de « profit-sharing » et en indemnisation du chef de non-paiement de « profit-sharing »*

PERSONNE1.) demande le paiement des montants suivants en relation avec un bonus dit « *profit-sharing* », prévu par l'article 13.4.1. de la convention collective (2020-2022) applicable à la société SOCIETE1.) S.A., lequel énonce que « *All Employees will benefit from the agreed profit-sharing formula for the duration of this CWA. For each Employee the amount of the yearly profit-sharing payment is determined by the qualifying profit before tax ("QPBT") and calculated according to the following equation. Profit Sharing = QPBT x 10 % / total number of employees* » :

« <i>Profit-sharing</i> » relatif à l'année 2020	40.070,36 euros
« <i>Profit-sharing</i> » relatif à l'année 2021	49.422,02 euros
Dommage moral en relation avec le non-paiement du profit-sharing	6.000,00 euros
Préjudice matériel en lien avec le profit-sharing pour 2021	13.717,56 euros
Préjudice matériel en lien avec le profit-sharing pour 2022	73.633,40 euros

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet des demandes de PERSONNE1.), au motif que celui-ci aurait le statut de cadre supérieur, catégorie à laquelle la convention collective ne s'applique pas, aux termes de l'article 2.1. de celle-ci (« *The CWA shall apply to all staff members being "salariés" (as defined by the Labour Code) and working for and appointed by SOCIETE1.) and being permanently based in Luxembourg with exception of "cadres supérieurs" as defined in Article L. 162-08 (3) of the Labour Code, students and apprentices* »).

PERSONNE1.) conteste le statut de cadre supérieur lui attribué par la société SOCIETE1.) S.A.

L'article L.162-8 du code du travail dispose que « (1) *Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné, toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire. (2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause. (3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut de salarié. Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées. Sont considérés comme cadres*

*supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cet salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires. La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe. Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent ».*

D'après la jurisprudence, l'employeur, excipant du statut de cadre supérieur de son salarié, doit en principe établir que le salarié exerce en son sein des fonctions dirigeantes de cadre supérieur, rémunérées de façon nettement plus élevée que celles d'un employé tombant sous le champ d'application de la convention collective. Cependant, si le salarié accepte expressément de faire partie des cadres supérieurs, il y a un renversement de la charge de la preuve et il appartient alors à celui-ci de prouver qu'il exerce une fonction ne remplissant pas les critères d'un cadre supérieur tel que défini à l'article L.162-8 du code du travail.

En l'espèce, les deux contrats de travail signés entre parties mentionnent que PERSONNE1.) « *is considered by SOCIETE1.) as an 'Exempt Employee'* » (art. 1<sup>er</sup>, paragraphe 5 du contrat de travail du 5 février 2020), soit comme salarié à laquelle la convention collective ne s'applique pas, au regard du fait que cette signification à donner à la notion d'« *Exempt Employee* » n'a pas été sujet à débat entre parties au moment de l'exécution du contrat de travail, ni à la présente instance.

PERSONNE1.) soutient toutefois que ladite clause serait nulle, au motif que, partie faible, il ne l'aurait pas acceptée. Le renversement de la charge de la preuve de la qualité de cadre supérieur qui en découlerait serait également une « *erreur* » et contesté, dans la mesure où il s'agirait de conditions générales, à l'égard desquelles il serait la partie faible et emporterait pour partie une preuve négative dans son chef.

Or, le fait est que la solution jurisprudentielle exposée *supra* quant à la charge de la preuve de cadre supérieur selon qu'il existe ou non une mention correspondante au contrat de travail ne fait qu'exprimer le principe général *actor incumbit probatio* tel que consacré par les articles 1315 du code civil et 58 du Nouveau Code de procédure civile, tout en considérant les principes de sécurité juridique et de force obligatoire des contrats entre parties, encore qu'il en puisse en résulter une preuve négative à rapporter. Par ailleurs, en l'espèce, le contrat de travail du 5 février 2020, contrat *intuitu personae* pour avoir été conclu en fonction des qualités personnelles du salarié eu égard à ses compétences, à son expérience et à ses qualifications spécifiques (cf. mention de la lettre de motifs : « (...) *the main resources that were dedicated to SOCIETE1.) while working for Champ Cargo System were employed by SOCIETE1.) in order to create from zero a new internal IT Department (...)* », ne saurait être qualifié de « *conditions générales* » auquel PERSONNE1.), qui était libre de s'informer quant

à ses conditions de rémunération avant ou au moment de la signature<sup>1</sup>, aurait simplement adhéré pour bénéficier d'une prestation.

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) S.A. soutient valablement que la charge de la preuve du défaut de statut de cadre supérieur dans le chef de PERSONNE1.) incombe à celui-ci.

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

- 1) un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective,
- 2) un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie,
- 3) une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail.

Ainsi PERSONNE1.) est-il tenu de prouver qu'il ne dispose pas d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, qu'il n'avait pas de véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie et qu'il ne disposait ni d'une large indépendance dans l'organisation du travail ni d'une large liberté des horaires du travail.

<i>Preuve requise</i>	<i>Appréciation du Tribunal</i>
Salaire pas nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective	<p>PERSONNE1.) ne verse pas d'éléments précis et concluants dont il serait possible de déduire sa classification au regard du tableau « <i>jobs by category</i> » de la convention collective, qui permettrait ensuite de le situer dans la « <i>ground staff scale</i> », mais soutient, sans se positionner concrètement par rapport à la nomenclature y proposée, qu'il relèverait de « <i>la catégorie de responsabilité la plus élevée de la convention collective à laquelle [il devrait] nécessairement être comparée</i> », soit de la catégorie 9, tandis que la société SOCIETE1.) S.A. soutient qu'il relèverait de la catégorie 7, pour revêtir la qualité d'« <i>analyst</i> ».</p> <p>Par ailleurs, le requérant ne fournit pas d'éléments permettant de comparer ses rémunérations à celles d'autres salariés, conventionnés ou non, et ayant une ancienneté équivalente.</p> <p>Le salaire annuel global effectivement touché par PERSONNE1.) n'est également pas établi par celui-ci, notamment eu égard au fait qu'il résultait des pièces versées qu'il bénéficiait, entre autres, d'un véhicule en leasing et d'une carte d'essence. La seule fiche de salaire versée par lui, relative au mois de mai 2021, fournie sans explication quant à la mention « <i>advantage in kind</i> » qu'elle comporte, que son salaire mensuel brut est à situer au montant total de (5.518,93 + 559,57 =) 6.078,50 euros, ceci alors même que</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ s'agissant du volet « <i>profit-sharing</i> », il soutient que « <i>[son] salaire s'élève à 5.518,93 euros en mai 2021</i> »</li></ul>

<sup>1</sup> v. au sujet de l'autonomie de la volonté du salarié au stade de la conclusion du contrat de travail : Cour, 3<sup>ème</sup> ch., 28 avril 2016, rôle n° 41270, retenant dans sa motivation que « (...) [le salarié], en signant son contrat de travail [...], qui le qualifie de « *aussertariflichen Mitarbeiter* », a expressément marqué son accord à ce qu'il fasse désormais partie des cadres supérieurs de la banque et soit exclu du champ d'application de la convention collective (...) ».

	<p>(ce qui correspond au salaire renseigné par le contrat de travail, comme quotient de la division 71.746,09 / 13 – donc hors « <i>advantage in kind</i> »),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ tandis qu’au regard du préjudice matériel, PERSONNE1.) revendique, dans sa requête introductive d’instance, une « <i>rémunération mensuelle rapportée à 12 mois s’élè[ant] à [...] 6.585,04</i> » euros, ce qui représente une différence de 19,31 % par rapport au montant de 5.518,93 euros.</li> </ul> <p>Dans les conditions ainsi exposées, il faut retenir que PERSONNE1.), qui reste dans la présentation sélective, voire dans la contradiction, quant aux bases de la comparaison à opérer, ne rapporte pas la preuve requise de sa part afin de prospérer dans ce qui demeure à l’état de simples affirmations.</p>
<p>Absence d’un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie</p>	<p>PERSONNE1.) omet de verser une description du poste qu’il occupait, se contentant de renvoyer au fait que la « <i>structure BRP</i> » dont il faisait partie se composait d’un manager et de 14 membres.</p> <p>Or, tout en prenant en considération qu’il aurait exercé, d’après l’annexe intitulée « <i>New BRP structure</i> » versée en annexe à l’attestation testimoniale du « <i>head of BRP</i> » PERSONNE2.) par la société SOCIETE1.) S.A., seul le rôle non autrement étayé de « <i>Corporate &amp; Corp Training</i> », il n’est pas établi que, dans l’ensemble et devant le fait qu’il revendique lui-même un « <i>niveau de responsabilité très élevé</i> » (requête du 16 juin 2022, page 7), « <i>overall responsibility</i> » (mention du <i>curriculum vitae</i> versé par le requérant, qui reprend ainsi une formule de la lettre de motifs — laquelle mentionnait aussi, au sujet des BRP : « <i>They are to serve a <u>lead role</u> in enabling the business to achieve their objectives through the effective use of technology</i> ») et une classification à « <i>la catégorie de responsabilité la plus élevée de la convention collective</i> », PERSONNE1.) ne disposait pas d’un véritable pouvoir de direction effectif.</p>
<p>Absence d’une large indépendance dans l’organisation du travail et d’une large liberté des horaires du travail, notamment à travers l’absence de contraintes dans les horaires</p>	<p>Il a été retenu que l’existence d’un lien de subordination envers un supérieur hiérarchique n’est pas contraire à l’existence dans le chef d’un salarié d’une indépendance large dans l’exécution de son travail (T. trav. Lux., 30 nov. 2023, n° 3107/23 ; T. trav. Lux., 29 mars 2024, n° 1243/24).</p> <p>Tel qu’exposé <i>supra</i>, PERSONNE1.) omet de verser une <i>job description</i>, se contentant de renvoyer au fait que la « <i>structure BRP</i> » dont il faisait partie se composait d’un manager et de 14 membres.</p> <p>Il échec de constater que le contrat de travail PERSONNE1.) ne stipule pas d’horaires fixes.</p> <p>Devant l’état de fait établi se trouvant arrêté à ce stade, PERSONNE1.) ne rapporte pas non plus la preuve requise de sa part.</p>

Étant donné que PERSONNE1.) n’a pas réussi à prouver qu’il ne remplit pas au moins l’une des conditions cumulatives prévues par l’article L.162-8 (3) alinéa 3 du Code du

travail, il y a lieu de retenir qu'il a eu le statut de cadre supérieur et que la clause inscrite à l'article 1<sup>er</sup> (5) du contrat de travail du 5 février 2020, suivant laquelle le requérant « *is considered by SOCIETE1.) as an 'Exempt Employee'* » n'est pas nulle au regard des dispositions dudit article.

Par conséquent, la convention collective de la société SOCIETE1.) S.A. et ses avantages financiers accordés aux salariés concernés ne lui sont pas applicables.

Au regard du fait que l'ensemble des revendications financières en question sont fondées sur l'applicabilité de cette convention collective à sa personne, les demandes de PERSONNE1.) en paiement de « *profit-sharing* » et en indemnisation du chef de non-paiement de « *profit-sharing* » sont à rejeter pour n'être fondées.

- *Demande de PERSONNE1.) en paiement d'« arriérés de salaire au titre du bonus 2021 »*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement du montant de 8.499,15 euros à titre d'« *arriérés de salaire au titre du bonus 2021* », qu'il serait en droit de toucher au *pro rata*. À cet effet, il soutient que « *tous les ans* », il se serait vu « *allouer un bonus important* » ; en 2020, son bonus aurait été de 8.499,15 euros.

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet de la demande, au motif qu'il résulterait du contrat de travail qu'elle se serait réservé un droit discrétionnaire quant au paiement d'un bonus, que la jurisprudence déciderait de manière récurrente que dans ces conditions le bonus ne serait pas automatiquement dû et que PERSONNE1.) ne rapporterait pas la preuve de ses prétentions.

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, l'article 5 du contrat de travail signé entre parties le 5 février 2020 stipule :

*« (2) Mr PERSONNE1.) shall be entitled to all additional benefits applicable to SOCIETE1.) employees of the same rank. He understands and agrees that all such benefits granted to him are granted by SOCIETE1.) on a purely voluntary and non-recurring basis and may be withdrawn or modified by SOCIETE1.) at any time, without him having any right to such benefits, nor to claim for any kind of compensation if, for any reason whatever, there were no such benefit(s) paid for one or several years [...] (4) In addition to his salary as set forth in point 5. (1) above, SOCIETE1.) may pay to Mr PERSONNE1.) a yearly bonus, which will be determined according to the results of SOCIETE1.) and the personal performance of the Employee ».*

Ainsi le contrat de travail prévoit-il un bonus discrétionnaire et la seule pièce versée par PERSONNE1.) à l'appui de sa demande, la fiche de salaire de mai 2021 dont il résulte qu'il a touché un « *bonus payment* » de 8.499,15 euros, sans indication de l'année concernée, ne permet pas de conclure que le requérant aurait effectivement été en droit de toucher, premièrement, à la fin de son contrat de travail au 14 octobre 2021 et, deuxièmement, comme « *tous les ans* », un bonus à ce titre.

PERSONNE1.) n'établissant pas la créance envers la société SOCIETE1.) S.A. dont il se prévaut, sa demande n'est pas fondée.



## Demande en délivrance des fiches de salaire de 2020 et 2021 rectifiées sous astreinte

PERSONNE1.) soutient, « *au vu de ce qui précède* » (soit, dans sa requête du 17 août 2023, après le point 2 intitulé « *quant au dommage moral* »), que « *ses fiches de salaire de 2020 et 2021 doivent être rectifiées* ».

Or, à défaut pour PERSONNE1.) — qui ne verse qu'une seule fiche de salaire, relative au mois de mai 2021 — de détailler en quoi les fiches de salaire de 2020 et 2021 seraient à rectifier, ni, *a fortiori*, d'établir un fait générateur qui commanderait d'ordonner pareille mesure, sa demande n'est pas fondée.

### Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 55.665,63 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir du jour de la demande en justice, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

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

En l'espèce, il résulte des pièces versées que l'État du Grand-Duché de Luxembourg a versé le montant de 55.665,63 euros à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.).

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation spécifique de son préjudice matériel est fondée, tel que retenu *supra*, pour la période du 15 octobre au 31 décembre 2021.

Pendant cette période, PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage de (2.481,71 + 4.525,47 + 4.525,47 =) 11.532,65 euros bruts.

Le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg s'exerce dès lors à hauteur de la somme en principal de 11.532,65 euros bruts, outre les intérêts.

### Récapitulatif des demandes fondées

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Préjudice matériel	3.663,60 euros
Préjudice moral	6.500,00 euros
Total :	10.163,60 euros

Il y a partant lieu à condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 16 juin 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Par application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, il y a encore lieu d'ordonner l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à partir de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg dirigée contre la société SOCIETE1.) S.A. est à déclarer fondée pour le montant de 11.532,65 euros bruts, avec les intérêts à partir du 12 mars 2024, date de la formulation de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il y a lieu de prononcer la condamnation afférente.

#### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

À défaut pour la société SOCIETE1.) S.A. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) S.A.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

joint les rôles n° L-TRAV-334/22 et L-TRAV-514/23,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 7 juin 2021 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 3.663,60 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 6.500 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 10.163,60 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 16 juin 2022, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société SOCIETE1.) S.A., pour le montant de 11.532,65 euros, avec les intérêts légaux à partir du 12 mars 2024, jusqu'à solde,

partant condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 11.532,65 euros, avec les intérêts légaux à partir du 12 mars 2024, jusqu'à solde,

dit non fondé le moyen d'irrecevabilité de la société SOCIETE1.) S.A. tiré du caractère nouveau des demandes de PERSONNE1.) en relation avec le « *profit-sharing* »,

dit recevables, mais non fondées, les demandes de PERSONNE1.) en paiement de « *profit-sharing* » et en indemnisation du chef de non-paiement de « *profit-sharing* »,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'« *arriérés de salaire au titre du bonus 2021* »,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société SOCIETE1.) S.A. à communiquer « *les fiches de salaire de 2020 et 2021 rectifiées dans le mois de la décision à intervenir, sous astreinte de 500 euros par jour de retard* »,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière