

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1610/24

L-TRAV-21/23 et L-TRAV-512/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 13 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

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

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

I) (L-TRAV-21/23) PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

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

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon ses organes

légalement habilités à la représenter et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7 rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, 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 B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Deborah SOARES SACRAS, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

II) (L-TRAV-512/23) PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

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

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon ses organes légalement habilités à la représenter et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7 rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de

Luxembourg sous le numéro B220509, 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 B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

F A I T S :

I) (L-TRAV-21/23) L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 10 janvier 2023, sous le numéro fiscal 21/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 6 février 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 13 mars 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

II) (L-TRAV-512/23) Une deuxième affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 17 août 2023, sous le numéro fiscal 512/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 septembre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 13 mars 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors les affaires en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 10 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|------------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 149.758,32 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 10.000 euros |

La requérante conclut à voir ordonner la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Finally, she solicits the obtaining of an indemnity of 5,000 euros on the basis of article 240 of the New Code of Civil Procedure and she concludes with the condemnation of her adversary to the costs and expenses of the instance.

This request was registered under number 21/23.

By a second request filed with the court of the Labour Tribunal of Luxembourg on 17 August 2023, PERSONNE1.) has summoned the company SOCIETE1.) before the Labour Tribunal for the purpose of seeing her former employer condemned to pay her the amounts following, increased by legal interest :

- arrears of profit-sharing for 2020 : 40.070,36 euros
- arrears of profit-sharing for 2021 : 61.859,70 euros
- arrears of profit-sharing for 2022 : 21.143,55 euros
- damages and interest for the moral prejudice : 6.000 euros

The applicant concludes by asking for the rate of interest to be increased by three points to account for the expiry of a three-month period to account for the notification of the judgment.

She also demands the condemnation of the defendant company to hand over, under penalty of default, the « salary sheets for 2020, 2021 and 2022 » corrected.

She also solicits the obtaining of an indemnity of 5,000 euros on the basis of article 240 of the New Code of Civil Procedure and she concludes with the condemnation of her adversary to the costs and expenses of the instance.

Finally, she concludes by asking for the provisional execution of the judgment.

This request was registered under number 512/23.

At the hearing of the pleadings of 13 March 2024, PERSONNE1.) has concluded with the joinder of the two cases while specifying that in this hypothesis, she was not claiming any single indemnity of procedure of an amount of 5,000 euros.

She has also increased her claim for payment of damages and interest for the material prejudice consequent on the dismissal to the amount of 202,062,58 euros.

At this same hearing, the company SOCIETE1.) has concluded conventionally with the condemnation of the applicant to pay her an indemnity of procedure of 2,500 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a déclaré qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 61.996,63 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) à compter du 1^{er} mars 1999 en qualité de « marketing agent » aux termes d'un contrat à durée déterminée signé le 22 février

1999. Ce contrat stipule une rémunération de 81.126 LUF par mois correspondante à la catégorie 4 de la grille tarifaire de la Convention collective.

Par contrat à durée indéterminée du 5 janvier 2001, elle a été engagée en qualité d'« Agent (Sr) Operations Control & Planning » à partir du 16 janvier 2011. Ce contrat stipule une rémunération de 90.753 LUF par mois correspondante à la catégorie 5.01 de la grille tarifaire de la Convention collective.

Aux termes d'un contrat conclu le 5 février 2007, elle a occupé le poste d'« Administrator, Operations Training Services & Facilities » à partir du 1^{er} décembre 2006. Ce contrat indique que la requérante est considérée comme une « exempt employee ».

Aux termes d'un contrat conclu le 7 janvier 2013, elle a occupé le poste de « Administator Flight Dispatch » à partir du 1^{er} janvier 2013. Ce contrat indique également à son article 1 (5) que la requérante est considérée par la société employeuse comme une « exempt employee ».

Finalement, aux termes d'un contrat conclu le 11 février 2016, PERSONNE1.) occupait à partir du 1^{er} janvier 2016, le poste de « Manager Business Operations & Administration Luxfresh » et l'article 1 (4) de ce contrat stipule que la requérante est considérée par la société SOCIETE1.) comme un « "employé-cadre supérieur" in the sens of the law ».

Par courrier du 5 octobre 2021, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 15 octobre 2021 et ayant pris fin le 14 avril 2022.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) lui a répondu par courrier du 19 novembre 2021 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

La requérante a protesté contre son licenciement par un courrier d'une organisation syndicale du 10 février 2022.

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) est d'avis que le licenciement est abusif.

Elle soutient en premier lieu que la lettre du 19 novembre 2021 ne satisfait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence applicable en matière de licenciement pour motif économique.

La requérante conteste également la matérialité des motifs avancés en donnant à considérer qu'à l'époque du licenciement la crise du COVID 19 était déjà largement terminée. Par ailleurs, dans la mesure où l'investisseur chinois aurait toujours été présent au capital de la société défenderesse, le poste occupé par la requérante ne serait pas devenu inutile du simple fait de l'abandon du projet de compagnie ALIAS1.). La requérante soutient que c'est sa maîtrise du mandarin qui l'aurait qualifiée pour le poste qu'elle occupait au moment de son licenciement. Dès lors, quand bien même, les échanges auraient eu lieu par des moyens de communication à distance, la maîtrise de la langue chinoise n'aurait pas été moins utile dans ce contexte.

PERSONNE1.) conteste également la réalité de la prétendue suppression de son poste en soutenant que la société SOCIETE1.) a recherché, postérieurement à son licenciement, un « Officer Government & Industry Relations » à plein temps. Elle se réfère à une annonce d'offre d'emploi qui aurait été publiée sur le site intranet de la société défenderesse un mois après son licenciement. Face aux contestations de la société SOCIETE1.) sur ce point, elle demande au Tribunal d'ordonner à la société SOCIETE1.), sous peine d'astreinte, de produire aux débats toutes les annonces d'offre d'emploi publiées sur le site intranet ou sur le site internet de la société SOCIETE1.) en 2021 et 2022.

Finalement, PERSONNE1.) est d'avis que les motifs invoqués ne sont pas sérieux.

La requérante conclut dès lors à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer des dommages et intérêts du chef des préjudices moral et matériel. Dans le cadre de l'évaluation de ce dernier, elle met en compte une période de référence de 24 mois. A l'audience des plaidoiries, elle a augmenté sa demande du chef du préjudice matériel d'un montant de 52.304,26 euros correspondant à un prorata d'un « profit-sharing » pour la période postérieure à l'écoulement du délai de préavis, allant du 15 avril au 31 décembre 2022 auquel elle estime qu'elle aurait eu droit si elle n'avait pas été licenciée.

Dans le cadre de la seconde requête, PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer des arriérés de « profit-sharing » pour les années 2020 et 2021 ainsi qu'un prorata de « profit-sharing » pour la période allant du 1^{er} janvier au 14 avril 2022, date à laquelle le contrat de travail a définitivement pris fin par l'expiration du préavis.

A l'appui de cette demande, elle se prévaut de l'application de la Convention collective de SOCIETE1.) (ci-après « la Convention collective ») qui prévoit à son article 13.4.1. que les salariés de la société SOCIETE1.) bénéficient d'un « profit-sharing ». Dans ce contexte, elle conteste avoir eu la qualité de cadre supérieure ne tombant pas sous le coup de la Convention collective.

Le non-paiement du « profit-sharing » pour les années écoulées aurait par ailleurs occasionné un préjudice moral dans le chef de la requérante dont celle-ci réclame la réparation par l'octroi de dommages et intérêts d'un montant de 6.000 euros.

La société SOCIETE1.) conclut à voir constater que le licenciement est régulier et justifié et à voir débouter la requérante de ses demandes indemnitaires liées au congédiement.

La société défenderesse est d'avis que la lettre de motivation répond à l'exigence de précision. Le contexte économique et sanitaire y serait clairement abordé et l'impact de celui sur les fonctions occupées par la requérante serait également analysé de manière suffisamment détaillée.

Certes, la requérante aurait eu une importante ancienneté. Force serait cependant de constater qu'elle a changé plusieurs fois de poste au cours de la relation de travail. En dernier lieu, elle aurait occupé le poste de « Manager China Business Relationship » au sein du département « GROUPE1.) ». Il résulterait de la description de ce poste, par ailleurs reprise à la page 3 de la lettre de motivation, que ses fonctions étaient fortement liées aux relations entretenues par la société SOCIETE1.) avec ses divers interlocuteurs chinois ; seules quelques fonctions résiduelles n'auraient pas été directement en lien avec la Chine. Alors que la société SOCIETE1.) aurait entretenu des relations très intenses avec l'investisseur chinois et d'autres

institutions et entreprises chinoises avant l'année 2020, ces relations se seraient très fortement relâchées à compter de la pandémie du Covid 19. Par ailleurs, l'un des plus importants projets impliquant des interlocuteurs chinois, à savoir, le projet de création d'une compagnie ALIAS1.) qui aurait été basée en Chine aurait finalement été abandonné en 2021.

En procédant à la réorganisation de son entreprise et en supprimant le poste de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) aurait uniquement fait usage de son pouvoir de direction. Dans ce contexte, les développements de la partie requérante quant aux excellents résultats que la société SOCIETE1.) aurait connus au cours de la période litigieuse ne seraient d'aucune pertinence dans la mesure où un employeur est en droit de réorganiser son entreprise même en l'absence de difficultés économiques.

La société SOCIETE1.) conteste également l'affirmation de PERSONNE1.) selon laquelle une personne aurait été recrutée, après son licenciement, pour occuper un poste ayant les mêmes fonctions.

Pour prouver la véracité des indications figurant dans la lettre de licenciement, la société défenderesse formule une offre de preuve par l'audition d'un témoin qui reprend (en français) les termes de la lettre de licenciement.

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

En ce qui concerne le préjudice matériel, la société conteste en premier lieu le volet de cette demande relatif à un « profit-sharing » pour la période postérieure à l'écoulement du préavis. Elle conteste également le volet relatif à une perte de rémunération dans la mesure où la requérante resterait en défaut d'établir qu'elle a fait toutes les diligences nécessaires pour retrouver rapidement un emploi. Le préjudice moral est également contesté.

La seconde demande de PERSONNE1.) relative à des arriérés de « profit-sharing » pour les années 2020, 2021 et 2022 est également contestée par la société SOCIETE1.). Celle-ci se réfère aux termes du contrat de travail suivant lesquels PERSONNE1.) avait la qualité de cadre supérieur de sorte que les dispositions de la Convention collective, et notamment celles relatives à un « profit-sharing », ne lui seraient pas applicables. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) soutient qu'il appartient à PERSONNE1.) qui plaide contre les stipulations contractuelles de démontrer qu'en dépit des indications figurant dans le contrat de travail, elle n'avait pas la qualité de cadre supérieur au sens de l'article L.162-8 du Code du travail. Or, en l'espèce, une telle démonstration ne serait pas rapportée.

Il y aurait dès lors lieu de débouter la requérante de sa demande en paiement d'arriérés de « profit-sharing ». A titre subsidiaire, la société défenderesse conteste les montants réclamés par la requérante à ce titre.

La société SOCIETE1.) s'oppose également à la demande tendant à la rectification des fiches de salaire.

En tout état de cause, la demande en paiement de dommages et intérêts pour le prétendu préjudice moral consécutif au non-paiement des « profit-sharing » serait à rejeter ; la requérante resterait en défaut de démontrer le moindre préjudice moral de ce fait dans son chef.

La société SOCIETE1.) conteste finalement la demande accessoire tendant à l'augmentation du taux de l'intérêt légal.

IV. Les motifs de la décision

Les requêtes ont été introduites dans les formes prévues par la loi, il y a partant lieu de les déclarer recevables en la forme.

Dans un souci de bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des affaires introduites par les deux requêtes et inscrites respectivement sous les numéros 21/23 et 512/23.

A. Le licenciement et ses conséquences pécuniaires

1. La précision de la lettre de motivation

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

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

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

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

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment 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.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment du congédiement.

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, la société SOCIETE1.) expose les différents postes occupés par la requérante au cours de la relation de travail, la lettre reprend ensuite les deux volets de la description du dernier poste occupé par la requérante. La société défenderesse explique que le volet intitulé

« China business relations » était largement prépondérant et que le second volet « government and industry affairs » n'impliquait que des tâches secondaires. La société défenderesse aborde ensuite les projets liés à la Chine. Dans ce contexte, elle indique, en premier lieu, qu'en 2017, la société SOCIETE1.) était fortement impliquée dans « l'établissement de relations avec son actionnaire chinois SOCIETE2.), la province du ADRESSE3.) ainsi que le gouvernement chinois ». Elle explique, en deuxième lieu, qu'en 2017, la société SOCIETE1.) était « également » impliquée « dans un projet visant à créer une compagnie ALIAS1.) en Chine, basée à ADRESSE4.) (dans la province du ADRESSE3.) ». Finalement, elle indique, en troisième lieu, que la société SOCIETE1.) était *par ailleurs* (« separately ») activement impliquée dans la chambre de commerce bilatérale « SOCIETE3. ». Alors que l'usage des termes « également » (« also ») et « par ailleurs » (« separately ») laisse clairement entendre qu'il s'agit de trois projets différents, la société SOCIETE1.) se focalise par la suite sur l'abandon du projet de compagnie ALIAS1.). En ce qui concerne cependant les relations avec son actionnaire chinois, elle se contente d'indiquer que l'orientation actuelle de celui-ci (et celle des divers acteurs politiques chinois, tels que le gouvernement de la province du ADRESSE3.) a changé de sorte qu'ils ne solliciteraient plus la société SOCIETE1.) comme c'était le cas en 2019. La lettre ne donne aucune précision quant au changement de l'orientation de l'actionnaire dont il est par ailleurs indiqué au passage qu'il détient plus d'un tiers des actions. Par ailleurs, les explications quant à l'ampleur des « sollicitations » avant la crise du COVID 19 et après celle-ci sont totalement vagues, il est fait état d'interactions « fréquentes » de demandes « très diverses », du nombre de visites qui aurait significativement chuté (« significantly decreased »), d'un passage d'occurrences quasi hebdomadaires à des occurrences résiduelles (« from almost weekly occurrences in the 2017-2019 period to residual occurrences to this date »).

La lettre n'indique pas non plus de manière précise comment les fonctions de la requérante en lien avec la chambre de commerce bilatérale ont évolué, sauf à dire qu'en raison de la pandémie il y a eu moins de déplacements physiques, sans élaborer plus en détail comment les activités de cette chambre (qui ne sont d'ailleurs pas détaillées dans la lettre) ont évolué et en quoi cette évolution a eu un impact sur les fonctions de la requérante à ce niveau.

Le Tribunal constate également que la lettre n'aborde pas le poste occupé par la requérante dans son contexte. En effet, l'historique du poste n'est pas évoqué ; la lettre n'indique pas quand le poste a été créé. En effet, il ne résulte pas de la lettre qu'il aurait été créé en 2017 et que la requérante aurait été la première à l'occuper. Il est dès lors impossible d'apprécier si et dans quelle mesure il est pertinent de limiter la comparaison de la situation à la seule période entre 2017-2019 et la période de la pandémie.

Il s'y ajoute que le poste qu'occupait la requérante existait au sein d'un département « GROUPE1.) » au sujet duquel la lettre ne fournit strictement aucune précision. Les fonctions concrètes de ce département ne sont pas abordées, le nombre de salariés que compte ce département n'est pas indiqué non plus, il n'est pas précisé non plus combien d'autres personnes avaient des fonctions en lien avec les relations entretenues avec la Chine et l'impact de la baisse prétendument significative des interactions avec la Chine sur les postes occupés par ces salariés n'est pas évoqué non plus. La société SOCIETE1.) reste dès lors en défaut d'expliquer clairement et précisément la restructuration qu'elle a opérée à la suite de la baisse significative des interactions avec les intervenants chinois.

Force est de constater que ni les raisons de la restructuration ni les mesures de restructuration entreprises pour aboutir à la suppression du poste de PERSONNE1.) ne sont expliquées avec la précision requise dans la lettre de motivation.

Le défaut de précision de la motivation étant assimilé à un défaut de motivation, il y a lieu de constater que le licenciement de PERSONNE1.) est abusif.

2. Les demandes indemnitaires de la requérante liées au licenciement abusif

a. Le préjudice matériel

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

En l'espèce, PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 149.758,32 euros correspondant à la perte de rémunération sur une période de vingt-quatre mois après l'écoulement du préavis. Elle reconnaît qu'elle a touché des indemnités de chômage dont il y aurait, le cas échéant, lieu de tenir compte dans la fixation des dommages et intérêts devant lui revenir. Il résulte par ailleurs des pièces produites en cause que la requérante a retrouvé un emploi à compter du 15 septembre 2023.

La société SOCIETE1.) s'oppose à cette demande en soutenant que la requérante reste en défaut de prouver qu'elle a entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver rapidement un emploi dès la notification de son congédiement.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse en premier lieu une liste (première page de la pièce 11 de Maître Farjaudon) tirée d'un site d'offre d'emploi. Cette liste ne renseigne pas la date à laquelle les candidatures y énumérées auraient été posées. C'est dès lors à juste titre que la société SOCIETE1.) conteste la valeur probante de ce document.

La requérante présente aussi une énumération des candidatures qu'elle affirme avoir présentées avec leur date d'envoi (fin de la pièce 18 de Maître Farjaudon). Comme cette liste a été établie par la requérante elle-même, c'est également à juste titre que la société SOCIETE1.) en conteste la valeur probante en ce qui concerne toutes les démarches y relatées qui ne sont pas documentées par d'autres pièces.

PERSONNE1.) verse également plusieurs courriels de candidature. Force est cependant de constater que le premier courriel en date remonte au mois de janvier 2022, soit plus de 3 mois après le licenciement. C'est par ailleurs, la seule recherche d'emploi documentée pour toute la

période de préavis au cours de laquelle la requérante a bénéficié d'une dispense complète de travail.

Pour la période entre l'écoulement du préavis (15 avril 2022) et le 5 octobre 2022 (un an après le licenciement), le Tribunal dénombre 2 candidatures (une en mai 2022 et une en juillet 2022). Toutes les autres démarches documentées remontent à l'automne 2022 et au début de l'année 2023.

Force est dès lors de constater, à l'instar de la société SOCIETE1.) que la requérante reste en défaut d'établir qu'elle a rapidement fait des démarches soutenues et effectives pour retrouver un nouvel emploi dès la notification de son licenciement.

S'il résulte effectivement d'un certificat médical que la requérante se trouvait, en octobre 2021, à la suite de son licenciement, dans un « état psychique très détérioré », ce document n'est pas de nature à établir qu'elle était dans l'incapacité de rechercher activement du travail pendant plusieurs mois.

Il y a partant lieu de débouter la requérante de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'une perte de salaire à la suite de la fin du préavis.

PERSONNE1.) conclut également, dans le cadre de sa demande relative à un préjudice matériel consécutif au licenciement à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer un prorata de « profit-sharing » pour la période du 15 avril au 31 décembre 2022, c'est-à-dire pour la partie de l'année 2022 où la relation de travail avait définitivement pris fin.

Indépendamment des développements qui seront consacrés à la question de savoir si, en dépit des stipulations contractuelles, PERSONNE1.) peut prétendre à l'application de la Convention collective et aux dispositions relatives au « profit-sharing », il y a lieu de la débouter de ce volet de sa demande.

En effet, au même titre que les salaires pour la période postérieure à l'écoulement du préavis, le « profit-sharing » est à considérer comme faisant partie de la rémunération dont la requérante a été privée à la suite de son licenciement. A défaut dès lors pour la requérante d'établir qu'elle a fait les démarches nécessaires pour minimiser son préjudice de perte de rémunération, sa demande doit également être rejetée en ce qui concerne le prorata de « profit-sharing » pour la période postérieure à l'échéance du préavis.

Il suit des développements qui précèdent qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de la requérante tendant à l'octroi de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

b. Le préjudice moral

PERSONNE1.) réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Si, en l'espèce, la requérante n'a pas prouvé avoir activement recherché un nouvel emploi dès la notification de son licenciement, il ne saurait cependant, eu égard l'ancienneté qu'elle avait au sein de la société SOCIETE1.), être déduit de cette circonstance qu'elle ne s'est pas fait de soucis pour son avenir à la suite de son licenciement.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, et en particulier de l'âge de la requérante (47 ans) et de son ancienneté (22 ans) au moment du licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral de PERSONNE1.) et que le montant de 10.000 euros réclamé à ce titre n'est pas surfait de sorte qu'il y a lieu de faire droit à cette demande pour ce montant.

3. La demande de l'ETAT

L'ETAT exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la société SOCIETE1.) et il réclame le paiement de la somme 61.996,63 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage versées à la requérante pour la période allant du 19 avril 2022 au 2 juin 2023.

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

La requérante ayant été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement, l'ETAT doit également être débouté de sa demande basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail.

B. Les arriérés de « profit-sharing »

1. La qualité de cadre supérieur

En dépit des termes de son dernier contrat de travail selon lesquels, elle aurait été « *employé-cadre supérieur* » au sens de la loi, PERSONNE1.) conteste avoir effectivement eu la qualité de cadre supérieur ; aucun des critères énoncés à l'article L.162-8 (3) du Code du travail n'aurait été rempli dans son chef.

Elle est par ailleurs d'avis que malgré les stipulations contractuelles, il appartient toujours à la société SOCIETE1.) qui lui conteste le droit de se prévaloir des dispositions de la Convention collective, et en particulier celles relatives au « profit-sharing », de prouver que tous les critères d'un cadre supérieur au sens du Code du travail étaient donnés dans son chef.

En tout état de cause, si le Tribunal devait néanmoins retenir que la charge de la preuve repose sur PERSONNE1.), il y aurait lieu de considérer qu'il s'agit tout au plus d'une charge de la preuve alléguée, la preuve d'un fait négatif étant difficile, voire impossible.

La société SOCIETE1.) fait plaider, au contraire, qu'il appartient en l'espèce à PERSONNE1.) de prouver qu'elle n'avait pas la qualité de cadre supérieur.

Il convient de rappeler les dispositions de l'article L.162-8 du Code du travail qui se lit comme suit :

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

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

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

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

Dès lors, sauf disposition contraire de la convention collective ou encore existence d'une convention collective spécifique applicable aux seuls cadres supérieurs, hypothèses qui ne sont pas remplies en l'espèce, les conditions de travail et de rémunération des salariés ayant la qualité de cadre supérieur ne sont pas réglementées par la convention collective.

Force est par ailleurs de constater que l'article 2.1 de la Convention collective 2020-2022 exclut expressément les cadres supérieurs visés par l'article L.162-8 du Code du travail de son champ d'application.

En principe, il appartient à l'employeur qui invoque le statut de cadre supérieur d'un salarié d'établir que toutes les conditions posées à l'article L.162-8 (3), alinéa 3, du Code du travail (un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, 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) sont cumulativement remplies dans le chef de ce salarié.

Néanmoins, lorsque - comme en l'espèce - une stipulation contractuelle prévoit expressément que le salarié bénéficie du statut de cadre supérieur, la charge de la preuve est renversée. Dans une telle hypothèse, il appartient au salarié de prouver qu'en dépit des stipulations contractuelles, il n'a pas le statut de cadre supérieur en établissant que les critères caractérisant le cadre supérieur ne sont pas cumulativement remplis dans son chef.

En l'espèce, la requérante fait plaider qu'elle n'aurait pas touché un salaire « *nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective* ». A ce sujet, elle donne à considérer qu'en octobre 2021, un salarié entrant dans la plus haute catégorie de la grille salariale, la catégorie 9, et présentant une ancienneté de 25 années aurait touché un salaire mensuel de 7.066,81 euros, alors que son salaire aurait été de 5.073,23 euros. Loin d'être nettement supérieur, son salaire aurait été largement inférieur à celui d'un salarié tombant sous le coup de la Convention collective. Cette différence serait encore plus flagrante en tenant compte des montants versés aux salariés conventionnés au titre du « profit-sharing ».

La requérante conteste également avoir eu le moindre « pouvoir de direction effectif » ou une quelconque « autorité bien définie ». Il résulterait d'ailleurs des termes mêmes de la lettre de motivation du licenciement que PERSONNE1.) n'était que le « bras droit » de son supérieur hiérarchique dont elle devait suivre les ordres et qu'elle n'avait elle-même aucune fonction d'encadrement. De ce fait, elle n'aurait pas non plus eu une grande indépendance dans l'organisation de son travail.

Finalement, PERSONNE1.) soutient qu'elle devait se conformer aux horaires de travail de tout employé de bureau et que sa marge de manœuvre à cet égard aurait été fort limitée.

La société SOCIETE1.) conteste les développements de la requérante et notamment la démonstration chiffrée à laquelle elle s'est livrée dans la cadre de la comparaison de salaire.

En se référant à de la dernière fiche de salaire de la requérante du mois d'avril 2022, et en tenant compte de l'avantage en nature, le salaire brut mensuel de la requérante aurait été de 7.054,84 euros. Il y aurait lieu de comparer ce salaire à celui perçu par un salarié conventionné de la catégorie 5 de la grille tarifaire, et non pas de la catégorie 9. En effet, en vertu de son premier contrat de travail, la requérante aurait été une salariée de la catégorie 4, puis suivant contrat du 5 janvier 2001, elle aurait occupé un poste correspondant à la catégorie 5.01 de la de la Convention collective. Par la suite, elle aurait eu la qualité d'« exempt employee ». En se référant au dernier contrat de travail faisant référence à la grille tarifaire, il y aurait lieu de retenir que si PERSONNE1.) n'avait pas été cadre supérieur à l'époque de son licenciement, elle aurait fait partie des salariés conventionnés de la catégorie 5 de la grille tarifaire.

Il y aurait également lieu de retenir une ancienneté de 20 années. En effet, la requérante aurait été embauchée à compter du 1^{er} mars 1999, mais son contrat de travail aurait été suspendu pendant un congé sans solde du 1^{er} août 2010 au 31 décembre 2012.

Selon la grille tarifaire applicable, le salaire mensuel d'un salarié de catégorie 5 ayant une ancienneté (TU) de 20 années aurait été de 5.683,90 euros. Force serait dès lors de constater que la requérante touchait un salaire mensuel de 20% supérieur à celui d'un salarié

conventionné. La condition d'un salaire nettement plus élevé serait dès lors remplie en l'espèce. La société SOCIETE1.) est par ailleurs d'avis que dans le cadre de cette comparaison, il n'y a pas lieu de tenir compte des montants qui ont été versés aux salariés conventionnés à titre de « profit-sharing » dans la mesure où il s'agit d'une rémunération exceptionnelle et aléatoire. A ce titre, elle soutient qu'en 2016 et 2019, les salariés n'ont pas touché de « profit-sharing ». Et elle offre d'ailleurs ce point en preuve par l'audition d'un témoin en formulant l'offre de preuve suivante :

« 1. Les montants bruts qui ont été payés à titre de profit-share aux salariés éligibles tombant sous le champ d'application de la Convention collective de SOCIETE1.) pour les années 2016 à 2019 étaient les suivants :

- Profit-share pour l'année 2016, payable en mai 2017 – aucun ;
- Profit-share pour l'année 2017, payable en mai 2018 – 6.424,79 EUR ;
- Profit-share pour l'année 2018, payable en mai 2019 – 10.741,66 EUR ;
- Profit share pour l'année 2019, payable en mai 2020 – aucun.

2. Du 1^{er} août au 31 décembre 2012, Madame PERSONNE1.) avait pris un congé sans solde. »

La requérante resterait par ailleurs en défaut de démontrer qu'elle n'aurait pas eu une large indépendance dans l'organisation de son travail ; elle ne prouverait par ailleurs pas avoir été contrainte de respecter des horaires stricts. La circonstance qu'elle avait un supérieur hiérarchique ne serait pas incompatible avec la qualité de cadre supérieur. PERSONNE1.) resterait également en défaut d'établir qu'elle n'avait aucun pouvoir de direction.

En ce qui concerne le critère de la rémunération, le Tribunal retient qu'il y a lieu de procéder à la comparaison du salaire du cadre supérieur avec un salarié de la catégorie la plus élevée de la grille tarifaire. C'est partant à juste titre que PERSONNE1.) a comparé son salaire à celui d'un salarié entrant dans la catégorie 9 de la grille tarifaire.

C'est cependant à tort qu'elle a tenu compte d'une ancienneté de 25 ans en se référant au fait qu'elle bénéficie du plan de pension SOCIETE1.) qui s'applique depuis 1997. La Convention collective définit la notion de « time unit » à l'article 13.1.3 de la manière suivante « Unless otherwise agreed between the Parties, the Employee shall advance by 1 Time Unit on the relevant Salary Scale in Part V for every year of service with SOCIETE1.). The Time Unit is due on the first day of the Calendar month following the 12th month of service with the Company, regardless of whether the starting day was on the 1st of a month or not ».

Il y a donc lieu de se référer aux années de service. Il est constant en cause que la requérante a été embauchée par SOCIETE1.) à compter du 1^{er} mars 1999. Il résulte par ailleurs d'une attestation testimoniale établie par Madame PERSONNE2.) (pièce 15 de Maître Ney) que la requérante a bénéficié d'un congé sans solde du 1^{er} août 2010 au 31 décembre 2012. C'est dès lors à bon droit que la société SOCIETE1.) fait plaider, qu'à la date de la fin de la relation de travail, en avril 2022, PERSONNE1.) pouvait se prévaloir de 20 années de service.

Il résulte de la grille tarifaire applicable au personnel au sol à partir du 1^{er} août 2021 que le salaire mensuel d'un salarié de catégorie 9 ayant une TU de 20 années, était de 824,67 euros (à l'indice 100). En avril 2022, l'indice applicable était de 877,01. Dès lors, en avril 2022, le

salaires mensuels d'un salarié de catégorie 9 ayant 20 années de service était de $(824,67/100 \times 877,01 =) 7.232,43$ euros.

Il résulte de la fiche de salaire de mars 2022 de la requérante (la dernière fiche de salaire pour un mois complet) que PERSONNE1.) a perçu une rémunération totale brute de $(6.341,51+524,79+30 =) 6.896,30$ euros. En tenant compte de l'indice de 877,01, applicable à partir du 1^{er} avril 2022 sur la rémunération de base, le Tribunal retient qu'en avril 2022, la rémunération brute mensuelle de PERSONNE1.) s'élevait à $(6.500,04+524,79+30 =) 7.054,83$ euros.

Il y a lieu de relever que tant la requérante que les salariés tombant sous le coup de la Convention collective bénéficiaient d'un treizième mois (article 13.2), cette circonstance n'est partant pas de nature à influencer sur le résultat de la comparaison.

Force est dès lors de constater que PERSONNE1.) percevait un salaire inférieur à celui d'un salarié de catégorie 9 ayant le même nombre d'années de service qu'elle.

Il est dès lors établi que le critère de la rémunération nettement supérieure n'était pas donné dans le chef de la requérante. Dans la mesure où les trois critères énumérés à l'article L.162-8 du Code du travail doivent être cumulatifs remplis, cette seule circonstance est suffisante pour constater que contrairement aux stipulations de son contrat de travail, PERSONNE1.) n'était pas un cadre supérieur au sens de la loi.

Elle peut dès lors se prévaloir des dispositions de la Convention collective et notamment de l'article relatif au paiement d'un « profit-sharing ».

2. Le calcul des « profit-sharing »

La requérante réclame les montants suivants :

- | | |
|--|-----------------|
| - arriérés de profit-sharing pour 2020 : | 40.070,36 euros |
| - arriérés de profit-sharing pour 2021 : | 61.859,70 euros |
| - arriérés de profit-sharing pour 2022 : | 21.143,55 euros |

La société SOCIETE1.) conteste ces demandes en leurs quantités.

Pour l'année 2020, une partie de la demande serait prescrite, la requête ayant été déposée le 17 août 2023.

Par ailleurs, la requérante aurait travaillé à temps partiel (32h/semaine) à partir du 1^{er} février 2020 de sorte qu'elle ne pourrait prétendre qu'à un « profit-sharing » correspondant à 81,69% du montant revenant à un salarié ayant travaillé à temps plein.

Finalement, la société SOCIETE1.) indique que PERSONNE1.) aurait touché un bonus de 5.054,10 euros au titre de l'année 2020. Dans la mesure où les salariés conventionnés n'auraient pas droit à un bonus, il y aurait lieu de déduire ce montant du « profit-sharing » revenant à la requérante pour l'année 2020.

Selon le calcul de la société SOCIETE1.), la requérante pourrait dès lors prétendre, tout au plus, à un montant de $[(81,69 \times 40.070,36/100) - 5.054,10 =] 27.679,38$ euros pour l'année 2020.

En tenant compte de la prescription triennale, seul un montant de 12.686,38 euros serait dû pour la période du 17 août au 31 décembre 2020.

En 2021, la requérante aurait également travaillé à temps partiel de sorte que pour cette année, elle pourrait tout au plus prétendre à un montant de 80% du « profit-sharing » revenant à un salarié travaillant à temps plein, soit le montant de $(80 \times 61.859,70/100=)$ 49.487,76 euros.

La société SOCIETE1.) se réfère à l'article 13.4.3 de la Convention collective pour contester la demande d'un prorata de « profit-sharing » pour l'année 2022, la requérante n'ayant pas été au service de SOCIETE1.) pendant 4 mois au cours de cette année, le préavis ayant expiré le 14 avril 2022.

L'article 13.4 de la Convention collective de 2020-2022 de SOCIETE1.) est libellé dans les termes suivants :

« 13.4. Profit-sharing

13.4.1. 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 = $QPBT \times 10\% / \text{total number of employees}$.

In case of renewal of this CWA beyond the initial duration of 3 years, the profit-sharing formula will be renegotiated.

13.4.2. The following definitions apply:

QPBT:

Qualifying profit before tax is defined as the consolidated profit before tax, as disclosed in the Company's audited annual financial statements, excluding all capital gains/losses on sale of assets and all items or losses of an extraordinary nature (i.e. not in the ordinary course of business), but including profits or losses arising from forex exchange movements and 'marked to market' movements on the Company's hedge portfolio. In addition, the level of unrestricted cash, on a consolidated basis must be a minimum of US\$ 100 million after payment of bonuses.

Number of employees:

The total number of employees corresponds to the number of worldwide employees on the company's payroll with exception of exempt employees and managerial staff. Part time employees will be taken into account on a pro-rata basis.

13.4.3. The profit-sharing shall be subject to the following restrictions:

- Payment of the profit-sharing is only due if the QPBT has reached a minimum level of US\$ 30 Million;

- Payment of the profit-sharing is only due when the Employee has worked for at least 4 months during the year for which the profit-sharing is paid;
- Employees who have worked for more than 4 months but less than 12 months shall receive a profit-sharing on a pro-rata basis of months worked for the Company in the related calendar year;
- Payment will be made before 15 June of the year immediately succeeding the fiscal year with respect of which the profit-sharing is granted;
- Employees who have been terminated for serious misconduct ("motifs graves", as defined by the Article L. 124-10. of the Labour Code) before the time of the payment will not receive the profit-sharing. »

En ce qui concerne le « profit-sharing » pour l'année 2022, force est de constater d'emblée que conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée. En effet, la relation de travail a définitivement pris fin le 14 avril 2022 de sorte que la requérante n'a pas été au service de la société défenderesse pendant 4 mois au cours de cette année. La condition requise à l'article 13.4.3 tirés 2 et 3 pour pouvoir prétendre à un prorata de « profit-sharing » n'est pas remplie dans son chef.

La société SOCIETE1.) verse un avenant au contrat de travail signé le 3 février 2020 aux termes duquel le temps de travail de la requérante est réduit à partir du 1^{er} février 2020 à 32h/semaine jusqu'au 31 décembre 2020 et un deuxième avenant conclu le 16 novembre 2020 aux termes duquel cette réduction est reconduite jusqu'au 31 décembre 2021 (pièce 4 de Maître Ney). Ces deux documents stipulent expressément que le treizième mois et tout « profit-sharing » pour 2020, respectivement 2021, seront payés prorata temporis (point 2 f).

En ce qui concerne l'année 2021, le Tribunal retient, conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), que la requérante qui travaillait à temps partiel peut prétendre à un montant de 49.487,76 euros à titre de « profit-sharing ».

En ce qui concerne le « profit-sharing » pour l'année 2020, c'est à tort que la société SOCIETE1.) soutient qu'une partie de celui-ci serait prescrite. En effet, force est de constater que le « profit-sharing » ne peut être payé qu'après l'écoulement de l'année fiscale pour laquelle il est versé. Dans ce contexte, il y a lieu de relever que l'article 13.4.3 tiré 4 prévoit qu'il sera payé avant le 15 juin de l'année qui suit l'année pour laquelle il est accordé. Le « profit-sharing » pour l'année 2020 est partant devenu exigible en 2021, de sorte qu'il y a lieu d'écarter le moyen tiré de la prescription triennale.

C'est également à tort que la société SOCIETE1.) réclame la restitution du bonus de 5.054,10 euros qu'elle a versé à la requérante en mai 2021 au titre de l'année 2020. En effet, la société SOCIETE1.) a pris la liberté d'introduire dans le contrat de travail qu'elle a soumis pour signature à la requérante une stipulation dont elle ne pouvait pas ignorer qu'elle était contraire à la vérité. Elle ne saurait dès lors, après coup, se prévaloir de sa propre turpitude pour réclamer la restitution d'un bonus qu'elle prétend avoir payé en raison de cette stipulation.

En tenant compte du fait qu'à partir du 1^{er} février 2020, le temps de travail hebdomadaire de la requérante est passé de 40 à 32 heures, il y a lieu de faire droit à sa demande en paiement d'un « profit-sharing » pour l'année 2020 à concurrence du montant de $(81,69 \times 40.070,36/100=)$ 32.733,48 euros.

La requérante réclame la rectification « des fiches de salaire de 2020, 2021 et 2022 ».

Cette demande est d'emblée à rejeter en ce qui concerne l'année 2022 pour laquelle la demande en paiement d'un « profit-sharing » a été déclarée non fondée.

Dans la mesure où la condamnation de la société SOCIETE1.) à payer à la requérante un « profit-sharing » qui aurait dû faire l'objet d'un seul paiement au cours de l'année n'est pas susceptible d'affecter toutes les fiches de salaire de l'année, et à défaut pour la requérante de préciser sa demande quant aux mois concernés ou quant aux données concrètes à rectifier, il y a également lieu de déclarer non fondée cette demande pour les années 2020 et 2021.

3. La demande d'indemnisation pour le préjudice moral lié au non-paiement des « profit-sharing »

A l'instar de la société SOCIETE1.), le Tribunal constate qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'avant la requête du 17 août 2023, la requérante aurait contesté sa qualité de cadre supérieur et demandé le paiement d'un « profit-sharing ».

Dans ces circonstances, et à défaut pour PERSONNE1.) d'expliquer et de démontrer qu'elle a subi un préjudice moral justifiant une indemnisation, il y a lieu de la débouter de ce volet de sa demande.

C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour la défense de ses intérêts. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 2.000 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En vertu des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au Tribunal au cas où le créancier la demande. Il y a donc lieu de faire droit à cette demande.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

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

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit les demandes de PERSONNE1.) en la forme ;

ordonne la jonction des affaires inscrites sous les numéros 21/23 et 512/23 ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la société anonyme SOCIETE1.) SA ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 5 octobre 2021 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement pour le montant de 10.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un « profit-sharing » pour l'année 2020 à concurrence du montant de 32.733,48 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un « profit-sharing » pour l'année 2021 à concurrence du montant de 49.487,76 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 92.221,24 euros avec les intérêts légaux sur le montant de 10.000 euros à compter du 10 janvier 2023 et sur le montant de 82.221,24 euros à partir du 17 août 2023, à chaque fois jusqu'à solde ;

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

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

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral consécutif au non-paiement de « profit-sharing » et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un prorata de « profit-sharing » pour l'année 2022 et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise de fiches de salaire rectifiées pour les années 2020, 2021 et 2022 et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 2.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) SA et en déboute ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumée Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.