

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1243/2024**  
**(rôle L-TRAV-517/2022)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 9 M A R S 2 0 2 4**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

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

**demandeur**, comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t**

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

**défenderesse**, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

### **FAITS :**

Suite à la requête déposée le 20 septembre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 14 octobre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Olivier UNSEN. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 03 février 2023 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires à la demande de l'un ou de l'autre des mandataires des parties (05.05.2023, 06.10.2023, 05.01.2024).

A l'audience publique du vendredi, 05 janvier 2024, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 1<sup>er</sup> mars 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 1<sup>er</sup> mars 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Benoît MARECHAL, le mandataire de la partie requérante, et Maître Marie GUEBELS, en remplacement de Maître Philippe NEY, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Deborah SOARES SACRAS en remplacement de Maître Olivier UNSEN.

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

### **le jugement qui suit :**

#### **1. Indications de procédure**

Par requête déposée au greffe le 20 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement du 18 février 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Préjudice matériel	79.940,60 €
- Préjudice moral	50.000,00 €
- Harcèlement moral	50.000,00 €
- Salaires pour les jours fériés à récupérer	2.102,56 €
- Reliquat de bonus pour 2020	29.702,84 €
- Bonus 2021	75.946,56 €
- Bonus proratisé 2022	40.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux tels que réclamés dans l'acte introductif d'instance annexé au présent jugement.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 39.180,55 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 5 juillet 2013, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Legal Counsel ».

Par courrier du 9 février 2022, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 18 février 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de quatre mois.

Par courrier recommandé du 23 février 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier recommandé du 8 avril 2022, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

## SCAN

Par courrier recommandé du 7 juillet 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs fournis.

### 3. Appréciation

#### 3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués manqueraient de précision alors qu'ils seraient rédigés en termes vagues et imprécis rendant illusoire sa possibilité de connaître exactement les faits qui lui seraient reprochés.

Il explique que la société SOCIETE1.) se référerait à de vagues critiques d'évènements qui se seraient déroulés sans préciser de dates, de personnes ou de lieux.

Elle emploierait ainsi que des termes généraux pour décrire les fautes qui lui seraient reprochées.

Il fait encore valoir qu'il ne suffirait pas de se référer à des annexes qui ne seraient pas citées ou détaillées dans la lettre de motifs.

La simple référence à des pièces annexées à la lettre de motivation serait dès lors insuffisante.

La société SOCIETE1.) soutient que la lettre de motifs remplirait les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence alors que la lettre aurait valablement permis à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché, en l'espèce son manque de performance et son absence d'amélioration dans son travail.

L'avertissement auquel ferait référence la lettre de motifs aurait en outre été annexé à la lettre de motifs.

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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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 congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) commence sa lettre de motifs par des développements généraux sur les fonctions de PERSONNE1.) et sur les raisons de son licenciement.

Elle continue par des développements généraux sur la deuxième page de la lettre de motifs alors qu'aucun exemple concret et daté n'est cité.

Par la suite, la société SOCIETE1.) fait référence à un courrier électronique du 30 mars 2021 contenant des développements généraux et vagues sans exemples précis et sans dates.

Elle poursuit par se référer à des « many calls, interviews, meetings and as no progress could be achieved resulted end 2021 as detailed in a preliminary meeting on 8 December 2021, followed by a formal warning letter (document attached and giving all necessary concrete details and precise example explaining the progressive escalation). »

Le tribunal constate que la société SOCIETE1.) se contente de renvoyer à une lettre d'avertissement dont la date n'est pas fournie et sans donner de précisions quant au contenu de cet avertissement.

Or, le simple fait de renvoyer à des documents versés annexés à la lettre de motifs ne saurait exempter un employeur de son obligation de formuler précisément le grief dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes. Les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires. Il ne saurait cependant être admis qu'un employeur formule en vrac des reproches et se contente de verser des pièces en annexe, à charge pour le destinataire du courrier et pour les juridictions de le compléter en analysant et en combinant les documents pour déterminer quels faits sont reprochés à l'encontre du salarié.

Il convient également de rappeler que si un employeur, qui a la charge de la preuve des faits reprochés au salarié, peut, conformément à l'article L.124-11(3) du Code du travail, en cours d'instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés; cette faculté ne le dispense pas de se conformer aux exigences de précision de l'article L.124-5 du même Code.

Cette possibilité ne constitue dès lors pas une atténuation de l'exigence de précision des motifs, de sorte qu'elle ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

Ainsi, pour qu'il y ait possibilité de compléter les précisions fournies dans la lettre de motivation du licenciement, les motifs doivent avoir été originairement fournis avec précision.

Comme tel n'est cependant pas le cas en l'espèce, il y a lieu de retenir que les prédits motifs fournis par la société SOCIETE1.) jusqu'au milieu de la page 3 de la lettre de motifs ne répondent dès lors pas aux exigences de précision exigées par la loi et la jurisprudence de sorte qu'il y lieu de les écarter.

La société SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) en fin de page 3 et début de page 4 de la lettre de motifs un plagiat.

Il y a cependant lieu de constater que la société SOCIETE1.) ne fournit aucune date à laquelle le document aurait été remis et sur quel sujet le document portait.

Elle ne fait également que des développements généraux quant à ce qui aurait été recopié.

Elle continue une nouvelle fois la lettre de motifs par des développements généraux et vagues et ne contenant aucun reproche précis de sorte que les motifs invoqués sont également à écarter pour défaut de précision.

Finalement, la société SOCIETE1.) ajoute que PERSONNE1.) serait venu travailler, malgré les procédures de télétravail en place pendant la crise du Covid, en date des 27 janvier et 3 février, sans l'accord de son employeur.

Une nouvelle fois le tribunal ignore de quelle année il s'agit et quelle aurait été la procédure Covid, la société SOCIETE1.) ne fournissant aucun détail.

La société SOCIETE1.) ne fournit également aucun exemple concret en relation avec le reproche que PERSONNE1.) aurait transféré plus de 900 mails de son adresse mail professionnelle à son adresse mail personnelle.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a lieu de déclarer le licenciement du 18 février 2022 abusif.

### 3.2 Indemnisation résultant du caractère abusif du licenciement

#### 3.2.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) fait valoir avoir activement recherché un nouvel emploi mais qu'il n'aurait pas pu retrouver un emploi identique à celui occupé auprès de la société SOCIETE1.).

Il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 79.940,60 euros, somme de laquelle il y aurait lieu de retrancher les indemnités de chômage perçues, correspondant à une période de référence de dix mois.

La société SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) aurait activement recherché un emploi alors que sur la période de mars à septembre 2022, PERSONNE1.) aurait uniquement fait huit recherches en bonne et due forme.

Elle estime que PERSONNE1.) aurait dû rechercher un nouvel emploi dans tout le domaine juridique et pas uniquement des postes similaires à celui occupé auprès de la société SOCIETE1.).

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions 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. Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte (voir en ce sens Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961).

Seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi sont indemnisées, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié qui est obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement, ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

La jurisprudence admet qu'il n'y a pas d'obstacle de principe s'opposant à l'inclusion de la période de préavis pendant la période de référence, l'imputation du préavis sur la période de référence s'appréciant au cas par cas et relevant de l'appréciation souveraine des juges du fond qui prennent en considération les démarches plus ou moins grandes qui s'imposent au salarié licencié avec préavis (Cour d'appel, 20 décembre 2018, n°45013 ; Cour d'appel, 18 janvier 2024, n° CAL-2022-0061).

En l'espèce, il y a lieu de constater que le préavis de PERSONNE1.) courait du 1<sup>er</sup> mars 2022 au 30 juin 2022 et qu'il a fait les recherches d'emploi suivantes : deux recherches en mars, une recherche en avril, une recherche en mai, une recherche en juin, une recherche en juillet, 5 recherches en août et 4 recherches en septembre, dont certaines ne sont que des prises de contact avec des chasseurs de tête.

Au-delà du mois de septembre PERSONNE1.) ne verse plus aucune recherche d'emploi.

Eu égard aux pièces versées en cause, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) ne justifie pas de diligences en vue de la recherche d'un nouvel emploi pendant les quatre premiers mois ayant suivi son licenciement ni d'efforts suffisants par la suite.

Il n'a en effet que fait des recherches plus que limitées eu égard à ses compétences professionnelles.

Il s'ensuit que sa demande en indemnisation du préjudice matériel est infondée.

### 3.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 50.000,- euros à titre de préjudice moral constitué par les fortes pressions morales subies et la manipulation subie pendant plusieurs mois.

La société SOCIETE1.) conteste la demande.

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 4.000,- euros.

### 3.3 Harcèlement moral

PERSONNE1.) fait valoir avoir été victime d'harcèlement moral alors qu'il aurait été exposé à un comportement typique de harcèlement de la part de PERSONNE2.) pendant plusieurs mois.

Il expose que PERSONNE2.) n'aurait cessé de le rabaisser, de dénigrer la qualité de son travail, de proférer des menaces à son encontre et de le dénigrer et l'humilier en public tel que cela résulterait de sa requête introductive d'instance.

Il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 50.000,- euros à titre de dommages et intérêts pour le harcèlement moral subi.

La société SOCIETE1.) conteste tout harcèlement moral et elle fait valoir que PERSONNE1.) n'établirait pas avoir signalé des faits de harcèlement à son employeur.

Les reproches seraient en outre vagues et il ne rapporterait pas la preuve d'un comportement fautif, délibéré et répété d'un des salariés de la société SOCIETE1.).

Elle conclut au débouté de la demande.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution,

qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

Il y a lieu de rappeler par ailleurs que pour qu'il y ait faute dans le chef de l'employeur, il faut que celui-ci ait été informé par la prétendue victime de prétendus actes de harcèlement moral et qu'il ait délibérément omis d'intervenir pour faire cesser ces actes.

En l'espèce, il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que PERSONNE1.) ait expressément informé son supérieur hiérarchique qu'il était victime d'harcèlement moral.

PERSONNE1.) n'établissant également pas avoir subi de préjudice, sa demande est à déclarer non fondée.

### 3.4 La demande en requalification de son statut de cadre en celui de salarié et demandes en paiement d'arriérés de salaire et de bonus

#### 3.4.1 Les prétentions des parties

PERSONNE1.) fait valoir avoir été erronément embauché avec la mention d'un statut de « cadre » alors qu'il ne remplissait pas les conditions de ce statut.

Il explique qu'il n'aurait pas eu de réel pouvoir de direction, qu'il n'aurait pas perçu un salaire supérieur à ceux des autres salariés et qu'il n'aurait pas bénéficié de libertés dans l'organisation de son travail.

Il estime que la charge de la preuve du statut de cadre supérieur reposerait sur l'employeur.

Il soutient avoir presté de nombreuses heures de travail qui n'auraient pas été rémunérées alors que ses fonctions correspondaient à celles d'un employé qualifié et non d'un cadre.

Il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 2.102,56 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période de décembre 2019 à décembre 2020.

PERSONNE1.) soutient encore que suivant l'article 13.4 de la convention collective de la société SOCIETE1.) qui lui serait applicable alors qu'il ne serait pas à qualifier de cadre supérieur, il aurait droit à un bonus annuel discrétionnaire basé sur le résultat avant impôt du groupe SOCIETE1.) et non sur ses performances.

Pour les années 2020 à 2022, il réclame à la société SOCIETE1.) les montants suivants :

Année 2020	29.702,84 €
Année 2021	75.946,56 €
Année 2022	40.000,00 €

La société SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) n'aurait pas eu le statut de cadre supérieur alors que le contrat de travail signé entre parties stipulerait expressément que PERSONNE1.) est un « exempt employee » et qu'il est placé hors convention collective.

Les fiches de salaire de PERSONNE1.) confirmeraient le statut hors convention de PERSONNE1.).

La convention collective excluant encore les cadres supérieurs de la convention, la société SOCIETE1.) soutient qu'il y aurait renversement de la charge de la

preuve et qu'il appartiendrait à PERSONNE1.) de rapporter la preuve qu'il n'aurait pas eu la qualité de cadre supérieur.

PERSONNE1.) n'établirait ainsi pas qu'il n'aurait pas touché à un salaire supérieur aux salariés conventionnés.

Les horaires de travail de PERSONNE1.) auraient en outre été flexibles et il aurait eu une indépendance dans l'exercice de ses fonctions.

Elle conclut au débouté de toutes les demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.).

### 3.4.2 La charge de la preuve de la qualité de cadre supérieur

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 d'employé.

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 visées ci-dessus.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération 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.

(...)

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. ».

En principe, tel qu'il en découle de l'article L.162-8 du Code du travail précité, la convention collective est applicable à l'ensemble du personnel et que, sauf disposition contraire de la convention collective ou encore existence d'une convention collective spécifique applicable aux seuls cadres supérieurs, hypothèses non remplies en l'espèce, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par ladite convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé.

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.

Il a toutefois été retenu que 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, PERSONNE1.) a été engagé le 5 juillet 2013 par la société SOCIETE1.) en qualité de « Legal Counsel ».

L'article 1 (5) du contrat de travail stipule que « Mr PERSONNE1.) is considered by SOCIETE1.) as an 'exempt employee' ».

La mention de « exempt employee » signifie que le salarié a le statut de cadre supérieur et est placé « hors convention ».

Cette mention figure également sur les bulletins de salaire : « Classification : BAREM\_EE 00 ».

PERSONNE1.), ayant été engagé en qualité de legal counsel dans le département juridique de la société SOCIETE1.) ne saurait valablement soutenir ne pas avoir compris cette notion.

PERSONNE1.) n'a en outre à aucun moment pendant toutes ces années contesté son classement hors convention collective.

En raison de son silence prolongé pendant des années, valant acceptation tacite du statut de cadre lui attribué, (voir en ce sens : Cour d'appel, Arrêt N°74/22 – III – TRAV, numéro CAL-2018-00309 du rôle) et de la signature du contrat de travail le plaçant hors convention, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a accepté la qualité de cadre supérieur.

Il appartient dès lors à PERSONNE1.) qui soutient qu'il ne remplit pas les conditions du cadre supérieur au sens de l'article L.162-8 (3) alinéa 3 du Code du travail, d'en rapporter la preuve.

### 3.4.3 La qualité de cadre supérieur

En l'espèce, l'article 2.1 de la partie « Introduction » de la convention collective relative aux salariés de la société SOCIETE1.) exclut expressément de son champ d'application les cadres supérieurs visés par l'article L.162-8 du Code du travail et ce dans les termes suivants :

*« The CWA shall apply to all staff members being “salariés” (as defined by the Labour Code) and working for and appointed by Cargolux 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. »*

Dès lors, les conditions de travail et de rémunération des salariés ayant la qualité de cadre supérieur ne sont pas réglementées par cette convention collective, applicable au seul personnel ayant le statut de salarié.

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:

- un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective,
- un véritable pouvoir de direction effectif,
- une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail.

#### 3.4.3.1 Le niveau de rémunération

En l'espèce, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) ne verse pas de certificat de salaire pour l'année 2021 permettant au tribunal de connaître le salaire annuel fixe brut de PERSONNE1.) (salaire, bonus, 13<sup>ème</sup> mois etc).

PERSONNE1.) verse uniquement quelques fiches de salaire de l'année 2022, année du licenciement, desquelles il résulte une rémunération mensuelle brut de 7994,05 euros. A cela il y aurait lieu d'ajouter au prorata le bonus et le 13<sup>ème</sup> mois.

Conformément aux développements qui précèdent, il appartient à PERSONNE1.) d'établir que son salaire de base n'est pas nettement supérieur à celui des salariés intégrés dans la catégorie salariale dont il se prévaut de la convention collective et présentant la même ancienneté que lui.

Or, PERSONNE1.) ne fournit pas de décompte comparatif permettant de déduire que le salaire qu'il a touché n'est pas nettement supérieur à la rémunération qu'il aurait théoriquement perçue en qualité de salarié conventionné et elle ne fournit pas non plus des éléments permettant de comparer ses rémunérations à celles d'autres salariés conventionnés ayant une ancienneté équivalente.

Il n'indique même pas dans quelle catégorie de salariés il serait à classer suivant la convention collective et si les postes de « legal counsel » sont conventionnés.

Eu égard aux développements qui précèdent, il convient de constater que PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve que son salaire n'est pas nettement supérieur à celui que percevaient les salariés conventionnés.

#### 3.4.3.2 L'exercice d'un pouvoir de direction

En l'espèce, il résulte de la job description pour le poste de « legal counsel » signée le 4 mai 2017 par PERSONNE1.) ce qui suit : « The overall purpose and objective of this position is to contribute to the work of the company's legal department in a broad range of day-to-day legal day work and, if and to the extent required, to act as deputy to the Head of Legal in case of absence. Depending on the experience and seniority of the successful candidate, the position holder would be expected to manage a significant workload with a relatively high degree of indépendance. »

Les responsabilités énumérées confirment qu'il devait travailler en étroite collaboration avec le « Head of legal ».

Eu égard à la job description de PERSONNE1.), il y a lieu de constater qu'il devait nécessairement disposer d'un pouvoir de direction au sein de son département alors qu'il pouvait être amené à remplacer le « Head of legal ».

En outre, le fait que PERSONNE1.) se trouvait placé sous l'autorité d'un supérieur n'exclut, à lui seul, pas une fonction dirigeante dans son chef. Il en va de même s'il n'avait pas d'équipe sous ses ordres.

PERSONNE1.) reste dès lors en défaut de prouver ses allégations quant au caractère subordonné de son travail.

#### 3.4.3.3 L'organisation du travail et les horaires

Il est de principe que l'existence d'objectifs annuels précis, imposés par l'employeur, n'est pas à elle seule évasive de l'existence de l'indépendance dans l'organisation de son travail par un salarié. De même, 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.

Cette réalité est confirmée par la job description de PERSONNE1.) qui indique qu'il disposait d'une large indépendance dans l'exécution de son travail.

PERSONNE1.) disposait également d'une flexibilité dans ses horaires de travail tel que cela résulte de l'attestation de PERSONNE3.) et du contrat de travail de PERSONNE1.) qui ne prévoit pas d'horaires de travail fixes.

PERSONNE1.) reste dès lors en défaut de prouver l'absence d'une large indépendance dans l'organisation de son travail et d'une large liberté de ses horaires du travail.

Etant donné que PERSONNE1.) n'a pas réussi à prouver qu'il ne remplit pas au moins une des conditions cumulatives prévues par l'article L.162-8 (3) alinéa 3 du Code du travail, il y a lieu de décider qu'il a eu le statut de cadre supérieur.

En conséquence, la convention collective de la société SOCIETE1.) et ses avantages financiers accordés aux salariés concernés ne lui sont pas applicables.

Au regard du fait que l'ensemble de ses revendications financières sont fondées sur l'applicabilité de cette convention collective à sa personne, les demandes de PERSONNE1.) sont à rejeter comme non fondées.

### 3.5 Demande de l'ETAT

L'ETAT, 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 mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 39.180,55 euros avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Or, d'après l'article L.521-4, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

### 4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Au vu du résultat du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 2.000,- euros et la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande.

#### 5. Exécution provisoire

L'indemnisation du préjudice moral du chef de licenciement abusif n'étant pas la contrepartie d'un travail fourni, elles ne constituent pas un salaire, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure Civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, n'est pas applicable. Les conditions de l'article 115 du Nouveau Code de Procédure Civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de cette condamnation.

### PAR CES MOTIFS :

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

**reçoit** la demande en la forme,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis du 18 février 2022,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.000,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'harcèlement moral,

**dit** que PERSONNE1.) revêt la qualité de cadre supérieur,

**dit** que la convention collective de travail des salariés de la société anonyme SOCIETE1.) SA ne s'applique pas à PERSONNE1.),

**déclare** non fondées l'ensemble des demandes indemnitaires de PERSONNE1.),

**dit** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. Michèle GIULIANI, greffière