

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3691/24
L-TRAV-385/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 25 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

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

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., représentée aux fins des présentes par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement 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 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 Gaëlle CHOLLOT, avocat, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 21 juin 2023, sous le numéro 385/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 31 juillet 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 28 octobre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 21 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|---------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 155.000 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 26.000 euros |
| - bonus 2023 : | 23.400 euros |

PERSONNE1.) conclut également à la condamnation de la société adverse aux frais et dépens de l'instance et à une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience des plaidoiries du 28 octobre 2024, le requérant a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de 86.376,75 euros et sa demande du chef du préjudice moral au montant de 25.214,96 euros.

A cette même audience, la société défenderesse a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer la somme de 72.594,01 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 15 janvier 2015 en qualité de « Senior Manager ».

En octobre 2021, il a été promu au rang de « Partner ».

Par courrier du 25 janvier 2023, le requérant a été convoqué à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 31 janvier 2023, la société SOCIETE1.) SARL a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant préavis de 4 mois ayant commencé à courir le 1^{er} février et ayant pris fin le 31 mai 2023.

Le requérant ayant sollicité les motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 8 mars 2023 dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par courrier de son mandataire du 30 mars 2023, le requérant a protesté contre son congédiement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet. A l'appui de sa demande, il fait plaider, en premier lieu, que la lettre de congédiement ne satisfait pas à la condition de précision prescrite par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle. Dans ce contexte, il donne à considérer principalement que la lettre ne présente pas de comparaison de ses résultats par rapport aux résultats de ses collègues de même niveau hiérarchique.

Les motifs invoqués dans le courrier ne seraient par ailleurs ni réels ni suffisamment sérieux pour justifier un licenciement et ils ne coïncideraient pas entièrement avec les explications qui auraient été données lors de l'entretien préalable. Ils sont contestés quant à leur matérialité, il ne s'agirait que de fallacieux prétextes ; le licenciement trouverait en réalité sa cause dans une

incompatibilité d'humeur avec Madame PERSONNE2.), sa supérieure hiérarchique. Force serait d'ailleurs de constater que tout le dossier de la partie adverse repose sur les seules affirmations de cette personne.

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

La société défenderesse donne à considérer que le requérant est devenu « Partner » en octobre 2021 à la suite de la démission du précédent « Partner », un certain PERSONNE3.) qui aurait quitté la société défenderesse pour une société concurrente. Jusqu'à cette date, le requérant aurait travaillé sous les ordres de PERSONNE3.) et la société aurait été satisfaite du travail du requérant à cette époque. Cependant, après sa promotion au poste de « Partner », le requérant n'aurait plus pu se cantonner à un rôle de pur technicien, il aurait dû, au contraire, élargir son horizon en intégrant le modèle économique de l'entreprise, en s'intéressant au travail des autres départements de la société et en développant des compétences de manager pour gérer et coordonner le travail de toute une équipe. Par ailleurs, en sa qualité de « Partner », il lui aurait également appartenu de développer des compétences commerciales et de prospection de clientèle pour limiter au maximum les conséquences du départ de son prédécesseur pour une société concurrente ; le requérant aurait « hérité » du portefeuille de clients de PERSONNE3.) à son départ, il lui aurait appartenu de l'entretenir, de le faire fructifier et de l'augmenter. Or, le requérant n'aurait pas eu le sens des affaires requis pour une telle tâche, il se serait révélé incapable de limiter la perte de clients après le départ de PERSONNE3.) et il aurait manqué des opportunités de conclure de nouveaux contrats.

Alors que le requérant aurait brigué le poste de son prédécesseur au départ de celui-ci, il se serait avéré, au fils des mois, non seulement, qu'il n'avait pas les compétences requises pour assumer les tâches et les fonctions d'un « Partner », mais également, qu'il n'était pas ouvert aux conseils et aux suggestions des ses collègues et supérieurs hiérarchiques, son unique préoccupation aurait été de savoir s'il allait toucher un bonus, sans démontrer la moindre volonté d'adopter des mesures pour améliorer les points de critique soulevés par ses supérieurs.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta. Dans ce contexte, elle fait plaider que le requérant se serait obstiné à tenter de retrouver un poste du même niveau que celui qu'il venait de perdre, négligeant dès lors des opportunités qui auraient pu lui permettre de retrouver un emploi rapidement.

La demande tendant au paiement d'un bonus pour l'année fiscale 2022-2023 est également contestée.

IV. Les motifs de la décision

La requête, introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, est recevable.

A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou

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

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, il est reproché à PERSONNE1.) des insuffisances professionnelles et un manque de performance. Force est de constater d'emblée que la lettre ne met pas l'accent sur le contexte particulier dans le cadre duquel le requérant a été promu au rang de « Partner », à savoir, le départ de son prédécesseur pour une société concurrente et les conséquences qui s'ensuivent en termes de perte de clientèle et de départ de collaborateurs.

Le Tribunal relève par ailleurs qu'il n'est pas contesté que la lettre de motivation était accompagnée de plusieurs annexes. A cet égard, il convient de rappeler que le simple fait de renvoyer à des annexes ne saurait exempter un employeur de son obligation de formuler précisément le/les griefs dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ces 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.

Dans son courrier de motivation, la partie défenderesse s'emploie à démontrer que les prétendues insuffisances professionnelles et le prétendu manque de performance du requérant se faisaient ressentir dans les différents aspects de ses tâches et fonctions en sa qualité de « Partner ».

Sous le point A., il est en premier lieu reproché au requérant de ne pas avoir eu un sens des affaires (« business acumen ») assez développé et de ne pas avoir fait suffisamment d'efforts commerciaux. La société SOCIETE1.) SARL affirme que le requérant n'aurait pas satisfait à ses attentes en ce qui concerne le développement de l'activité du département dont il avait la charge. Or, la société défenderesse ne précise pas quelles étaient ces attentes de sorte qu'aucune comparaison concrète entre ces prétendues attentes et les résultats finalement atteints n'est possible. Il s'y ajoute qu'elle ne contextualise pas ce reproche par rapport au départ du « Partner » précédent.

Pour illustrer ce prétendu manque de sens des affaires, la société SOCIETE1.) SARL fait état d'une conversation téléphonique avec les responsables d'un des principaux clients du département dont le requérant avait la responsabilité. Il résulte du libellé même du paragraphe consacré à cette conversation que le reproche est basé sur une simple interprétation (« we understand... » « we interpreted... ») des propos qui ont été tenus par les responsables du client et qui ne sont pas rapportés de manière précise. Force est par ailleurs de relever que la société défenderesse ne fournit aucune explication quant à l'objet de la conversation de sorte qu'il n'est pas possible d'apprécier si, et dans quelle mesure, il était effectivement anormal que les

responsables du client parlent davantage du dénommé PERSONNE4.) que du requérant d'autant plus qu'il s'est avéré au cours des plaidoiries que le dénommé PERSONNE4.) était le consultant de SOCIETE1.) SARL auprès du client en question. Il s'ensuit que les développements consacrés à cette conversation téléphonique ne sont pas suffisamment précis.

La société SOCIETE1.) SARL donne encore deux autres exemples dans le cadre desquels il est reproché au requérant de ne pas avoir été capable de saisir les opportunités qui se seraient offertes à lui.

Or, l'exemple concernant le client SOCIETE2.) manque de précision dans la mesure où la lettre n'indique ni quand ni dans quelles circonstances le requérant a été mis en relation avec le client en question. A défaut d'indication d'un laps de temps au cours duquel le requérant n'aurait pas maintenu un contact suffisant avec le potentiel client, il n'est pas possible d'apprécier le caractère sérieux du reproche. La société fait aussi grief à PERSONNE1.) de ne pas avoir concrétisé cette opportunité, sans pour autant indiquer concrètement pour quelle raison le requérant se trouverait à l'origine de cet échec.

Il est encore reproché au requérant d'avoir présenté une offre avec un retard de 2 semaines au client SOCIETE3.). A défaut de la moindre indication quant au délai initial et quant à l'ampleur du projet, il est impossible d'apprécier la gravité de ce dépassement.

La société défenderesse reconnaît que PERSONNE1.) a sondé le marché en 2022, mais cette initiative n'aurait pas eu les résultats escomptés. Tout en admettant que cette circonstance peut être liée à des facteurs externes, elle reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir suffisamment entrepris d'actions de suivi après cette enquête de marché. Force est de constater que ce reproche est basé sur des retours oraux (« feedback verbally received ») sans la moindre précision quant aux personnes à l'origine de ces feedbacks, ni quant à leur teneur exacte, ni quant à leur nombre, ni quant à la période de temps visée. Ce reproche est dès lors également imprécis.

Finalement, le requérant aurait manqué les opportunités de s'appuyer sur le réseau de l'employeur pour développer son activité. Ce reproche est illustré par deux exemples, dont le dernier relatif aux prétendus doutes d'un certain Monsieur PERSONNE5.) est incompréhensible et dont le premier, relatif à une certaine Madame PERSONNE6.) est imprécis.

Il suit des développements qui précèdent que le reproche relatif à un manque de sens des affaires (point A. de la lettre) n'est pas exprimé avec la précision requise et qu'il doit partant être écarté.

Sous le point B. intitulé « Financials », la société SOCIETE1.) SARL reproche au requérant un manque de résultats dans le cadre de l'évolution de son portefeuille et des services facturables. C'est en marge de ce reproche, et à la faveur d'une petite phrase, que le courrier fait état (enfin) du contexte dans lequel le requérant a été promu au rang de « Partner » en octobre 2021. Sans nier que le départ du prédécesseur de PERSONNE1.) a pu entraîner la perte de certains clients, la société défenderesse reproche néanmoins au requérant de ne pas avoir entrepris d'actions significatives pour minimiser les pertes. Elle ne précise aucunement à quels types d'actions il est concrètement fait référence.

Il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir consulté ses collègues pour limiter la perte de clients. Or, la lettre n'indique pas de quelle manière concrète et dans quelle mesure ces derniers auraient été susceptibles de l'aider dans cette situation.

En outre, le requérant n'aurait que tardivement répondu à plusieurs demandes de faire un « update » de la situation des relations avec les clients. Il n'est ni indiqué par qui ni quand ni combien de fois de telles demandes d'update lui auraient été adressées. L'update finalement remis est critiqué ; il aurait été vague et incomplet, ce qui est un reproche tout aussi vague.

Finalement, il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir produit une version révisée de ce document. Or, force est de constater que la première version a été remise le 20 janvier 2023, soit à peine 5 jours avant la convocation à l'entretien préalable et 10 jours avant le licenciement. Dans ce contexte, ce reproche manque de sérieux.

La société SOCIETE1.) SARL fait également grief à PERSONNE1.) de n'avoir conclu qu'un seul nouveau contrat. Aucune comparaison avec des collègues du même niveau hiérarchique, pour le même laps de temps, n'est produite à l'appui de ce reproche qui manque dès lors de précision dans la mesure où il est impossible d'apprécier sa gravité.

Finalement, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir eu un taux de facturation, d'une part, inférieur aux objectifs (au sujet desquels aucune précision n'est donnée) et, d'autre part, en baisse par rapport à l'année précédente, sans aucune indication quant au taux de l'année précédente de sorte qu'aucune comparaison n'est possible non plus. La société défenderesse se contente finalement d'ajouter de manière très laconique que le taux de réalisation aurait connu une évolution comparable. Dans le contexte de ce reproche, aucun chiffre n'est donné, aucune comparaison concrète n'est possible, ni avec les collègues ni par rapport aux performances précédentes du requérant lui-même. Par ailleurs, le reproche n'est pas abordé dans le contexte, pourtant particulier, de la reprise du portefeuille d'un « Partner » démissionnaire.

Il est ensuite reproché au requérant sous le sous-titre « financial monitoring discipline » d'avoir manqué de rigueur dans l'observation des clôtures.

Le reproche de ne pas avoir facturé toutes les prestations prestées pour le client SOCIETE4.) à la date de clôture annuelle est expliqué de manière vague. En particulier, les conséquences du défaut de facturation ne sont pas expliquées de manière claire ; les prestations sont-elles infacturables ou peuvent-elles encore être facturées plus tard, par exemple lors de la clôture suivante. Du fait de ce manque de précision, la gravité du reproche n'est pas appréciable.

La lettre aborde ensuite une prétendue baisse de 45% des heures facturées par l'équipe du requérant. Ce passage de la lettre manque de clarté dans la mesure où il est difficile de comprendre ce qui a été concrètement comparé. Il semble que les heures facturées en octobre 2022 sont comparées à celles facturées en janvier 2023, sans aucune explication quant à l'intérêt de comparer précisément ces deux mois. A moins qu'il s'agisse de valeurs trimestrielles, ce qui aurait mérité d'être précisé. En tout état de cause, force est de constater, encore une fois, que cette chute des heures facturées n'est pas comparée aux résultats d'autres équipes et qu'elle n'est pas analysée non plus dans le contexte de la reprise du portefeuille d'un « Partner » démissionnaire.

La société SOCIETE1.) SARL fait ensuite état d'une chute du taux de réalisation, sans donner la moindre explication sur ce terme. Il est impossible d'apprécier à la lecture de la lettre de

quoi il est concrètement question dans ce passage d'autant plus que pour le mois d'octobre 2022, il est fait référence à une « absence of « WIP » cleaning on Mr. PERSONNE1.) side ». A défaut d'explication, ce jargon n'est pas compréhensible.

Dans le dernier paragraphe de cette partie de la lettre de motivation, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait montre de « lack of understanding of the [...] closing procedures », d'un « fluctuant and unprofessional management of the Firm's figures » et d'un « low level of understanding on these subjects ». A défaut d'explications concrètes par rapport à ces expressions génériques, il est impossible de comprendre ce qui est concrètement reproché au requérant.

Il se dégage en substance du point C du courrier intitulé « Risk management issues », qu'il est fait grief à PERSONNE1.) d'avoir initié la mauvaise procédure de vérification. Au-delà de cette compréhension générale du grief, les explications fournies ne permettent pas de saisir précisément comment les faits se sont déroulés. Ainsi, la société omet d'indiquer en premier lieu quelles étaient concrètement les missions de PERSONNE1.) dans le cas de figure considéré. En effet, il semble résulter de la lettre que l'équipe « risk management KYC » avait été saisie de sorte qu'il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) SARL d'expliquer la répartition des tâches entre les divers intervenants. En ce qui concerne les conséquences du reproche, la lettre manque également de précision. S'il se dégage des explications que toutes les prestations n'ont pas pu être facturées sous le code de facturation correct, le montant de la perte n'est pas concrètement estimé.

Le reproche contenu sous le point C. doit partant également être écarté pour manquer de précision.

Sous le point D. c'est la qualité du travail du requérant qui est critiquée sans aucun exemple concret. Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir trop délégué et de ne pas avoir suffisamment contrôlé la qualité du travail remis par ses collaborateurs. Le seul exemple concret abordé a d'ores et déjà été invoqué sous le point A. et force est de constater qu'il n'est pas expliqué avec plus de précision à cet endroit de la lettre puisqu'il est toujours impossible d'apprécier la gravité du dépassement du délai.

Il est également reproché à PERSONNE1.) d'avoir mal réagi lorsqu'PERSONNE2.) aurait mis en évidence une erreur en mai 2022. La lettre ne décrit pas la réaction concrète qu'aurait eue le requérant.

Finalement, il est reproché au requérant sous le point E. de ne pas avoir eu les qualités de leadership requises.

Dans ce contexte, la lettre fait état d'un incident avec une dénommée PERSONNE7.) dans le cadre duquel le requérant aurait reproché à cette dernière de « briller devant le client ». Aucune circonstance de temps ou de lieu n'est indiquée et aucune précision n'est donnée concernant le contexte de la remarque que le requérant aurait faite à sa subordonnée.

PERSONNE1.) aurait par ailleurs micromanagé la prédite collaboratrice en lui demandant de lui faire un rapport quotidien des travaux en cours. Là encore, aucune indication de temps n'est donnée, il est impossible de comprendre quand cette demande a été faite et sur quel laps de temps elle portait.

Finalement, le requérant aurait volontairement omis de répondre à des courriels que lui adressait la collaboratrice en question. Aucune précision n'est donnée quant au nombre de courriels restés sans réponse et au laps de temps au cours duquel se serait étalé ce défaut de communication.

Concernant un incident relatif à un certain PERSONNE8.), la société défenderesse n'indique pas les propos tenus par le requérant, d'une part, lors de la procédure de fin d'année 2021 et, d'autre part, à l'égard du collaborateur en question.

Aucun des exemples donnés pour illustrer la prétendue tendance du requérant à refuser de facturer toutes les heures prestées par les membres de son équipe n'est formulé avec la précision nécessaire pour permettre d'en apprécier l'ampleur et la gravité.

Finalement, il est reproché au requérant, sur base d'affirmations orales prétendument recueillies lors d'entretiens de départ, qu'il aurait émis des critiques à l'égard de certains collaborateurs en présence d'autres personnes. Aucun exemple concret n'est donné à l'appui de ce reproche et aucune personne qui aurait relaté de tels faits n'est identifiée ni identifiable.

Il est ensuite fait grief au requérant de ne pas avoir accepté la refonte des équipes en vue d'optimiser l'utilisation des ressources entre les différents « Partners ». PERSONNE1.) aurait ouvertement exprimé son opposition à l'attribution de ressources en personnel à un projet d'un autre « Partner », non identifié, en soutenant que ce projet n'était pas conforme aux objectifs fixés. Aucune explication concrète n'est donnée ; les objectifs fixés ne sont pas définis, le projet en question n'est pas décrit, les objections formulées par le requérant ne sont expliquées de manière précise et il n'est pas expliqué non plus en quoi elles auraient été infondées.

Il est reproché au requérant d'avoir déclaré que des membres de son équipe avaient certaines inquiétudes par rapport à la nouvelle organisation. Après l'audition de certains membres de l'équipe, dont aucun n'est identifié ni identifiable et dont le nombre n'est pas indiqué non plus, cette affirmation se serait avérée incorrecte.

Force est de constater qu'aucun des reproches énumérés au point E. de la lettre de motivation n'est exprimé avec la précision requise pour permettre de comprendre ce qui est concrètement reproché à PERSONNE1.) et pour en apprécier la gravité.

Finalement, sous un point F., il est reproché au requérant de ne pas s'être remis en question et de ne pas s'être appuyé sur l'expérience et les conseils de ses pairs pour s'améliorer dans son nouveau rôle de « Partner ». Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SARL reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir lui-même constaté qu'il n'avait pas atteint une grande partie des objectifs qu'il s'était lui-même fixés. En dépit des signaux clairs que la société aurait envoyés au requérant dans le cadre d'une évaluation intermédiaire en mai 2022, puis d'une appréciation de ses performances évaluées comme étant en deçà des attentes, et surtout par le paiement d'un bonus pour l'année 2022 sensiblement inférieur au bonus moyen payé aux autres « Partners », le requérant n'aurait pas affiché l'ambition de s'améliorer. La société défenderesse en veut pour preuve qu'il se serait contenté de recopier, pour l'année 2023, les mêmes objectifs que ceux qu'il s'était déjà fixés pour 2022.

Si un employeur peut aboutir à la conclusion que la relation de travail ne saurait être poursuivie dès lors qu'il est confronté à un salarié qui refuse de prendre conscience de ses manquements et de ses insuffisances professionnelles et d'agir concrètement en vue d'y remédier, encore

faut-il que cette conclusion soit précédée de la démonstration rigoureuse et précise de l'existence de manquements ou d'insuffisances. Or, il résulte des développements qui précèdent qu'une telle démonstration n'est pas donnée en l'espèce.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que la lettre de motivation du licenciement n'est pas précise et que le licenciement doit partant être déclaré abusif.

B. Les demandes indemnitaires de PERSONNE1.)

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

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

1. Le préjudice matériel

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

En l'espèce, le requérant explique qu'il avait 50 ans au moment du licenciement. Malgré tous ses efforts, il n'aurait pas retrouvé de nouvel emploi. Il est d'avis qu'eu égard à son âge et à son ancienneté de 8 années au moment du licenciement, il y a lieu de fixer une période de référence de 15 mois après l'écoulement de la période de préavis.

La société SOCIETE1.) SARL critique la recherche d'emploi du requérant. Elle donne à considérer que dès le mois de mars 2023, le requérant aurait refusé une proposition au motif que le poste proposé était trop « junior » pour lui. Il résulterait par ailleurs de certaines pièces que le requérant a été convié à des déjeuners d'embauche de sorte qu'il y aurait lieu de constater que dans certains cas, le processus de recrutement a échoué à un niveau où les discussions étaient déjà très avancées. Ces indices permettraient d'admettre que le requérant s'est vraisemblablement montré trop sélectif dans sa recherche d'emploi au point de faire échouer des propositions qui auraient normalement dû lui permettre de retrouver un emploi rapidement après le licenciement.

Le Tribunal constate que le refus du poste de « senior project manager asset servicing » au motif qu'il était trop « junior » pour le requérant est intervenu le 2 mars 2023, soit un peu plus d'un mois après le licenciement et alors que le requérant était encore en période de préavis. Eu égard à ces circonstances, le Tribunal retient, conformément aux plaidoiries du requérant, qu'il ne saurait être imposé à un salarié d'accepter d'emblée un poste qui impliquerait une perte de rémunération et/ou de responsabilités sensible par rapport au poste qu'il vient de perdre au motif qu'il lui appartient de limiter son préjudice.

Le fait que le requérant a eu des déjeuners avec de potentiels recruteurs ne saurait ipso facto être interprété comme un indice que les discussions étaient déjà très avancées et encore moins qu'elles ont finalement capoté par la faute du requérant.

En tenant compte des démarches documentées par les pièces, de l'âge et de l'ancienneté du requérant à l'époque du licenciement, du domaine d'activité concerné et du fait que PERSONNE1.) a eu des contrats à durée déterminée en novembre 2023 et en janvier et février 2024, le Tribunal fixe la période de référence endéans laquelle il aurait dû être possible pour le requérant de retrouver un emploi similaire à celui qu'il occupait auprès de la société SOCIETE1.) SARL à un an à compter du licenciement, soit jusqu'au 31 janvier 2024.

En tenant compte du décompte produit en cause par le requérant, il y a partant lieu de fixer le montant des dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de $[(8 \times 12.607,48) - (3 \times 6.270,60) - (2 \times 6.470,60) - 8.571,94 - 6.344,39 - 0] = 41.583,03$ euros.

2. Le préjudice moral

Le requérant 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.

En tenant compte de l'ancienneté du requérant (8 années) de son âge (50 ans) au moment du licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande du requérant et de fixer ex aequo et bono le montant de celle-ci à 4.000 euros.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral.

C. La demande de l'ETAT

L'ETAT réclame le paiement de la somme de 72.594,01 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour les périodes allant du 1^{er} juin au 30 octobre 2023, du 1^{er} au 31 décembre 2023 et du 1^{er} mars 2024 au 30 septembre 2024.

L'article L.521-4 (8) du Code du travail dispose que « 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 ».

Le recours dirigé contre la société SOCIETE1.) SARL est à déclarer fondé en son principe, le licenciement ayant été déclaré abusif.

Il résulte des développements qui précèdent qu'il y a lieu de faire droit à la demande de l'ETAT pour le montant de $(6.270,60 + 6.270,60 + 6.270,60 + 6.427,33 + 6.427,33 + 0 + 6.344,39 + 0) = 38.010,85$ euros correspondant aux indemnités de chômage qui ont été versées à PERSONNE1.) pour la période du 1^{er} juin 2023 au 31 janvier 2024, sachant qu'en novembre 2023 et en janvier 2024, aucune indemnité n'a été versée dès lors que le requérant bénéficiait d'un contrat de travail à durée déterminée.

D. Le bonus pour l'année fiscale 2022-2023

Le requérant réclame le paiement d'un montant de 23.400 euros à titre de prorata de bonus pour l'année fiscale 2022-2023. A l'appui de cette demande, il soutient que l'année précédente, il aurait touché un bonus de 35.000 euros.

La société SOCIETE1.) SARL conteste cette demande en son principe en faisant plaider qu'en vertu des stipulations contractuelles, le bonus a un caractère purement discrétionnaire. A cet égard, elle se réfère à l'article 8.2 du contrat de travail.

L'article précité est libellé dans les termes suivants :

« The Employer may, based on the Employee's performance, grant a discretionary bonus at the end of the business year. It is expressly agreed that any additional bonus or premium, which do not arise from any legal regulation, which should be granted to the Employee, shall be deemed to be a gift, whatever their frequency and their amount, and shall not therefore be considered as a vested right by the Employee for his benefit.

A one-time guaranteed minimum bonus of EUR 7.200,- will be granted upon signature of this contract and will cover the financial year from October 01, 2014 until September 2015. This bonus will be paid out in October 2015. »

Le Tribunal constate que cette disposition constitue une clause de libéralité. En présence d'une telle clause, le requérant ne saurait se prévaloir d'un droit contractuellement convenu ou d'un droit acquis au paiement d'un bonus.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement d'un bonus pour l'année fiscale 2022-2023.

E. Les demandes accessoires

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 1.500 euros.

En revanche, la société SOCIETE1.) SARL est à débouter de sa demande reconventionnelle tendant au paiement d'une telle indemnité étant donné que la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

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

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

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

déclare abusif le licenciement de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts des chefs de préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de 41.583,03 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts des chefs de préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 4.000 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 45.583,03 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 21 juin 2023, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour l'année fiscale 2022-2023 et en déboute ;

déclare 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à concurrence du montant de 38.010,85 euros;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 38.010,85 euros avec les intérêts légaux à partir du 28 octobre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce

déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.