

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 346/25
L-TRAV-352/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 30 JANVIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Michèle MERLE
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:**

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Sandrine OLIVEIRA, 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, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée M&S LAW SARL, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1150 Luxembourg, 205, route d'Arlon, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B215086, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Rosilene SILVA LOPEZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Joram MOYAL, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT 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 Catherine GREVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, 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 16 juin 2023, sous le numéro 352/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 17 juillet 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 8 janvier 2025 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 SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 16 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|---|-----------------|
| - dommages et intérêts pour le préjudice matériel : | 49.999,98 euros |
| - dommages et intérêts pour le préjudice moral : | 33.333,32 euros |
| - « prime » : | 36.133,33 euros |

- stock-options : 58.333,22 euros

Le requérant conclut par ailleurs à la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'audience des plaidoiries du 8 janvier 2025, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel à la somme de 200.000,04 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A cette même audience, 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.) SA, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée, à lui payer la somme de 65.760,18 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauché par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} novembre 2021, ayant pris effet à la même date, en tant que « Senior Portfolio Manager ».

Par courrier du 26 janvier 2023, le requérant a été licencié moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} février et pris fin le 31 mars 2023.

PERSONNE1.) ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) SA lui a répondu par un courrier daté du 24 février 2023, libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par courrier de son mandataire du 22 mai 2023, le requérant a protesté contre son licenciement.

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que la lettre de motivation ne satisfait pas à l'exigence de précision posée par le Code du travail et la jurisprudence en matière de licenciement pour raison économique.

Il conteste par ailleurs la réalité du motif invoqué dans la lettre du 24 février 2023.

A l'appui de sa demande en paiement d'une « prime », le requérant soutient qu'il aurait commencé à travailler pour la société défenderesse avant même la signature du contrat de travail en bonne et due forme. Le montant de 36.133,33 euros réclamé à titre de « prime » correspondrait à la rémunération des services qu'il aurait prestés, sous la subordination de la société SOCIETE1.) SA, à cette époque. La société défenderesse aurait par ailleurs reconnu, par écrit, lui redevoir le montant réclamé.

A l'appui de sa demande en paiement d'un montant de 58.333,22 euros, PERSONNE1.) se réfère à un document intitulé « Confidential side letter to an employment contract for undetermined duration ». En vertu de l'article 1^{er} de ce document, le requérant aurait droit à des parts dans la société anonyme SOCIETE2.) SA. Dans sa requête, PERSONNE1.) soutient que suivant accord avec la société défenderesse, le montant des stock-options aurait été évalué à 58.333,22 euros. Après le licenciement, la société défenderesse aurait d'ailleurs reconnu, dans un courriel du 6 février 2023, redevoir le montant en question au requérant du chef de l'annulation des stock-options. Nonobstant cette reconnaissance, la société défenderesse resterait en défaut de payer ce montant de sorte qu'il y aurait lieu à contrainte judiciaire.

La société SOCIETE1.) SA soulève en premier lieu l'incompétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de la demande tendant au paiement d'un montant de 36.133,33 euros. Contrairement aux affirmations du requérant, ce montant ne correspondrait pas à la rémunération de prestations effectuées dans le cadre d'une relation de travail. Certes, avant la conclusion du contrat de travail, PERSONNE1.) aurait presté des services de consultance pour la société SOCIETE1.) SA et pour la société suisse du groupe. Cependant ces prestations n'auraient pas été exécutées dans le cadre d'un contrat de travail, aucun lien de subordination n'aurait existé entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SA à cette époque. Les revendications du requérant en lien avec ce contrat de prestation de services n'entreraient pas dans le cadre de la compétence spéciale du Tribunal du travail.

Quant aux autres demandes de PERSONNE1.), la société défenderesse conclut à les voir déclarer non fondées.

En ce qui concerne la demande relative à l'annulation des stock-options, la société SOCIETE1.) SA fait plaider qu'il résulterait des pièces du dossier qu'elle n'est pas débitrice de ce montant. En effet, il résulterait de la lettre confidentielle dont se prévaut le requérant qu'il s'agissait de parts de la SOCIETE2.) SA. Il y aurait dès lors lieu de déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) étant donné qu'elle serait dirigée contre la mauvaise entité du groupe de sociétés.

En ce qui concerne le licenciement, la société SOCIETE1.) SA soutient que bien que le requérant ait été embauché comme Portfolio Manager, il avait été principalement engagé pour diriger un nouveau département que la société défenderesse projetait de créer, le département GROUPE1.). Or, alors qu'il aurait été convenu (oralement) que le requérant devrait faire des démarches auprès de la CSSF pour obtenir une autorisation à son propre nom dans ce contexte, le requérant aurait refusé de le faire. Il se serait par ailleurs avéré que le requérant n'avait pas les qualifications escomptées. Face à cette situation, la société SOCIETE1.) SA n'aurait pas eu d'autre choix que d'abandonner son projet de département GROUPE1.) et de restructurer son entreprise en conséquence.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement est justifié.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en leurs principes et quanta.

IV. Les motifs de la décision

A. La compétence matérielle du Tribunal du travail

Il convient de rappeler que la société SOCIETE1.) SA n'a opposé l'exception d'incompétence qu'à l'égard de la seule demande relative au paiement d'un montant de 36.133,33 euros, réclamé par le requérant à titre de « prime ».

Alors que dans sa requête, PERSONNE1.) fait référence à une « lettre d'accompagnement au contrat de travail » signée le 20 janvier 2022 dont l'article 1^{er} prévoirait une prime payable au 31 janvier 2023, il résulte de la suite de la requête ainsi que des plaidoiries que PERSONNE1.) se réfère en réalité à un courriel du 6 février 2023 dans le cadre duquel la société SOCIETE1.) SA aurait reconnu redevoir un montant de 36.133,33 euros.

Or, il ne résulte pas de ce courriel que la société SOCIETE1.) SA reconnaîtrait redevoir au requérant le montant de 36.133,33 euros à titre de prime conformément à la lettre d'accompagnement. Au contraire, dans ce courriel la société SOCIETE1.) SA déclare être dans l'attente de factures pour des frais de consultance pour un montant de 36.133,33 euros pour des prestations effectuées au cours de la période de mai à octobre 2021, soit antérieurement à la conclusion du contrat de travail (« we are still waiting for you to hand in consultancy fees for the amount of 36,133.33 EUR due on 1 May 2023 and for the period covering May to October 2021 »).

Lors des plaidoiries, le requérant n'a pas contesté que le montant de 36.133,33 euros qu'il réclame correspond effectivement à la rémunération de prestations antérieures à la conclusion du contrat de travail. Ces prestations auraient néanmoins été exécutées dans le cadre d'un rapport de subordination à l'égard de la société SOCIETE1.) SA de sorte que le montant réclamé correspondrait à la rémunération de prestations intervenues dans le cadre d'un contrat de travail. Le Tribunal du travail serait dès lors compétent matériellement pour toiser cette demande.

L'incompétence des juridictions du travail pour connaître d'affaires qui n'entrent pas dans leur champ de compétence est d'ordre public.

L'article 25 du Nouveau code de procédure civile, dispose que le Tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement ait pris fin.

L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur. La preuve de la relation de travail et de ses éléments caractéristiques peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination (en ce sens CSJ, 3e, 25/6/2015, N°40805).

Trois éléments constitutifs caractérisent le contrat de travail : la prestation d'un travail, l'accomplissement de ce travail moyennant une rémunération ou un salaire, et surtout la subordination juridique, le salarié étant placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement, en vérifie les résultats.

La charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe à celui qui s'en prévaut conformément à l'article 1315, alinéa 1er du Code civil qui dispose que « celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver ».

A défaut de contrat écrit couvrant la période antérieure au 1^{er} novembre 2021, il appartient dès lors à PERSONNE1.) d'établir que les prestations intervenues à cette époque ont été faites dans le cadre d'un réel lien de subordination.

Pour établir l'existence d'une telle subordination, le requérant verse des échanges électroniques intervenus entre avril et août 2021 (pièce 24 de Maître Oliveira). Force est néanmoins de constater qu'aucun de ces échanges ne permet de mettre en évidence l'existence d'un lien de subordination. Il s'agit de discussions relatives à l'organisation d'un dîner pour faire connaissance (pièce 24a), la demande faite à PERSONNE1.) de produire certains documents le concernant (CV, casier judiciaire ...) en vue d'une collaboration dont la nature n'est pas explicitement abordée (24b) ou encore au recrutement de certaines personnes ou au recours à certains prestataires de service qui sont par ailleurs proposés par PERSONNE1.) (24 d et 24 e).

Il s'ensuit que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir qu'avant même la prise d'effet du contrat de travail au 1^{er} novembre 2021, il aurait travaillé dans un lien de subordination à l'égard de la société SOCIETE1.) SA.

Il n'est partant pas établi que le montant de 36.133,33 euros réclamé par le requérant correspond à une rémunération pour des prestations intervenues dans le cadre d'une relation de travail au sens de l'article 25 du Nouveau code de procédure civile de sorte que le Tribunal du travail doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de ce volet de la demande.

B. Le licenciement

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. »

De manière générale, la lettre de motivation doit permettre au salarié licencié de comprendre la nature et la portée exactes des motifs invoqués et d'en apprécier la légitimité et l'exactitude, et le cas échéant, de rapporter la preuve de leur fausseté ou de leur futilité. A la lecture de la lettre, les juridictions du travail doivent pouvoir apprécier si le congédiement est intervenu pour une raison valable ou s'il constitue, au contraire, un acte économiquement et socialement anormal.

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

Pour remplir la condition de précision, la lettre de motivation d'un licenciement basé sur des considérations d'ordre économique doit exposer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié (voir en ce sens Cour de cassation du 16 janvier 1997, LSOCIETE3.) c/ DPERSONNE2.) ; Cour d'appel, 26 octobre 2017, numéro 43354 du rôle).

Il convient en premier lieu de relever qu'en l'espèce, la lettre de licenciement contenait déjà une explication quant à la raison de ce licenciement. Le paragraphe figurant à ce titre dans la lettre de licenciement du 26 janvier 2023 correspond mot pour mot à l'explication produite dans le courrier de motivation du 24 février 2023.

En l'espèce, le Tribunal constate, à l'instar du requérant, qu'aucune des deux lettres ne fournit d'explication au sujet des raisons de la réorganisation de l'entreprise. A l'audience, la société défenderesse a fait état du refus du requérant, contrairement à ce qui aurait été convenu initialement entre les parties, de solliciter une autorisation auprès de la CSSF en son nom personnel. La société défenderesse aurait par ailleurs découvert que le requérant n'aurait pas eu les qualifications requises, sans autre précision à ce sujet. Or, force est de constater que la lettre de motivation ne fait état ni du prétendu refus du requérant de solliciter un agrément à la CSSF ni de son prétendu manque de qualifications professionnelles. Aucune autre explication quant à la décision de ne pas créer de division GROUPE1.) n'est par ailleurs fournie.

Il s'y ajoute que la lettre de licenciement ne permet pas de comprendre quel est le lien entre le requérant et ses fonctions au sein de la société défenderesse depuis son embauche et la division GROUPE1.) à la création de laquelle la société SOCIETE1.) SA soutient avoir renoncé.

Force est dès lors de constater, à l'instar du requérant, que la lettre de motivation n'éclaire ni sur les raisons de la réorganisation invoquée, ni sur l'incidence de celle-ci sur le poste qu'il occupait.

C'est partant à juste titre que le requérant fait plaider que cette lettre ne satisfait pas aux exigences de précision dégagées par la jurisprudence en matière de licenciement pour motif économique.

Il s'ensuit que le licenciement est abusif.

C. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

1. 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.

- Le préjudice matériel

PERSONNE1.) soutient que le licenciement lui a occasionné un préjudice matériel très important et il réclame en conséquence des dommages et intérêts chiffrés à 200.000,04 euros. Dans ce contexte, il explique qu'il est venu s'installer au Grand-Duché pour y travailler auprès de la société défenderesse. Finalement, il aurait été licencié moins d'un an et demi après son embauche. Or, sur le marché du travail luxembourgeois, il n'y aurait pas beaucoup de postes correspondants à ses qualifications professionnelles en matière de front-office. Il aurait, en conséquence, été admis à intégrer le programme « start your business » pour créer sa propre entreprise. Dans ce contexte, il aurait été dispensé de procéder à des recherches d'emploi. En revanche, il aurait dû rendre compte régulièrement à l'ADEM de ses démarches pour la création de sa société (demandes d'autorisations, recherches d'investisseurs, démarchages de potentiels clients...). Celle-ci aurait finalement été créée en octobre 2023, mais elle ne lui permettrait pas encore à ce jour de dégager un revenu.

La société SOCIETE1.) SA conteste la demande du requérant en son quantum. Elle est d'avis que le requérant ne saurait se contenter de faire état de démarches pour créer sa propre société. A défaut pour PERSONNE1.) d'établir qu'il aurait cherché à exercer un emploi salarié en parallèle des démarches pour créer sa propre entreprise, le requérant ne démontrerait pas avoir effectivement fait le nécessaire pour limiter son dommage 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 des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Il résulte des pièces produites par PERSONNE1.) que celui-ci a bénéficié, en application de l'article L.521-9 (5) du Code du travail, d'une dispense d'accepter tout emploi approprié pour une période de 6 mois et que cette dispense a été prorogée. Il résulte des pièces et du texte applicable qu'une telle dispense nécessite un accord de l'ADEM et quelle implique un suivi des démarches du demandeur d'emploi de créer sa propre entreprise. Il résulte finalement d'un extrait du Registre de commerce et des sociétés que le requérant a immatriculé une société en date du 23 octobre 2023 dont il est le détenteur des parts sociales et le gérant.

Le Tribunal retient qu'il est établi à suffisance par l'accord donné par l'ADEM et par la prorogation de la dispense obtenue dans le cadre du suivi des démarches pour la création de sa propre entreprise que PERSONNE1.) a fait les diligences nécessaires pour créer sa propre société. Dans ce contexte, ces efforts constituent, au même titre que des candidatures à des offres d'emploi, des efforts effectifs ayant pour effet de minimiser le dommage matériel résultant de la perte de son emploi.

Eu égard à ces considérations, le Tribunal fixe à 6 mois à partir de la fin du délai de préavis, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus du requérant est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu.

Comme il résulte du document « Confidential side letter to an employment contract for undetermined duration » signé le 20 janvier 2022 que le salaire annuel du requérant s'élevait à 200.000 euros, il y a lieu de retenir que pour la période de référence de 6 mois, le requérant aurait perçu, s'il n'avait pas été licencié, une rémunération de $(200.000/12 \times 6 =)$ 100.000 euros.

Il résulte du décompte versé par l'ETAT que pour cette même période allant du 1^{er} avril au 30 septembre 2023, le requérant a perçu un montant de $(5.016,48 + (6.270,60 \times 4) + 6.427,33 =)$ 36.526,21 euros à titre d'indemnités de chômage.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de $(100.000 - 36.526,21 =)$ 63.473,79 euros à titre de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

- Le préjudice moral

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

Dans le cadre de sa demande relative au préjudice moral, le requérant donne à considérer que quelques mois avant son licenciement, la société défenderesse aurait connu des difficultés par rapport au capital règlementaire. Pour garantir son emploi, le requérant aurait accepté de faire un prêt de 300.000 euros.

Lors des plaidoiries, la société SOCIETE1.) SA a confirmé l'existence de ce prêt et elle a indiqué qu'il avait été fait dans le cadre du projet de création d'un département GROUPE1.).

Le Tribunal constate dès lors qu'il résulte des plaidoiries de la société défenderesse elle-même que PERSONNE1.) a injecté 300.000 euros pour la création d'un département GROUPE1.) qui n'a finalement pas été créé et dont précisément la non mise en place est invoquée à l'appui de son licenciement qui est intervenu moins d'un an et demi après son embauche.

En tenant compte de ces circonstances ainsi que de l'âge du requérant au moment du licenciement (44 ans), le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono le montant devant lui revenir de ce chef à 10.000 euros.

2. La demande de l'ETAT

L'ETAT conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui rembourser la somme de 65.760,18 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 7 avril 2023 au 22 mars 2024.

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, dans le cadre 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 les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Eu égard à la période de référence retenue dans le cadre de l'évaluation du préjudice matériel du requérant, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à l'ETAT la somme de $(5.016,48 + (6.270,60 \times 4) + 6.427,33 =) 36.526,21$ euros à titre de remboursement d'indemnités de chômage versées au requérant pour la période de référence du 1^{er} avril au 30 septembre 2023.

D. L'annulation des stock-options

PERSONNE1.) soutient à l'appui de sa demande en paiement d'un montant de 58.333,22 euros qu'il s'est vu offrir, dans le cadre de l'accord intitulé « Confidential side letter to an employment contract for undetermined duration », des parts de la société SOCIETE2.) SA.

Ces stock-options auraient été évaluées au montant actuellement réclamé de 58.333,22 euros et postérieurement au licenciement du requérant la société défenderesse aurait expressément reconnu lui redevoir ce montant au titre de l'annulation des stock-options.

La société SOCIETE1.) SA fait plaider que la demande du requérant est non fondée en ce qu'elle est dirigée à son égard. En effet, dans la mesure où les parts visées dans le document invoqué par le requérant sont des parts de la SOCIETE2.) SA, cette société serait débitrice du montant en lien avec l'annulation des stock-options.

La société SOCIETE1.) SA se réfère par ailleurs aux termes d'un courriel qui aurait été adressé à PERSONNE1.) et dans lequel il aurait été retenu que la société SOCIETE2.) SA paierait le montant de 58.333,22 euros.

Le Tribunal relève en premier lieu que le document « Confidential side letter to an employment contract for undetermined duration » a été conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SA représentée par ses « Conducting Officers », PERSONNE3.) et PERSONNE4.). Comme l'intitulé et le libellé du document l'indique, cet accord est en lien avec le contrat de travail.

Il résulte de l'article 1 de cet accord que les parts dans la société SOCIETE2.) SA offertes au requérant constituent un élément de la rémunération de celui-ci (« The Employee will receive a bonus consisting of a fix and variable bonus payment as follows : »).

C'est dès lors à bon droit que PERSONNE1.) fait plaider que la société employeuse, la société SOCIETE1.) SA, est débitrice des obligations découlant de cet accord indépendamment du fait que les parts offertes sont des parts d'une autre société du groupe.

La société SOCIETE1.) SA donne à considérer que dans un courriel du 6 février 2023 adressé au requérant, PERSONNE3.) indique au sujet de stock-options :

« II Cancellation of stock options

As agreed this morning, SOCIETE2.) is willing to agree to pay you 58.333,22 euros for the cancellation of your stock options with payment date 1 May 2023. [...] ».

Or, SOCIETE2.) désignerait ici la société SOCIETE2.) SA et non pas la société défenderesse.

Par un courriel du 10 février 2023, PERSONNE1.) aurait accepté ce point sauf en ce qui concerne la date du paiement.

Ce simple échange électronique entre l'une des représentantes de la société SOCIETE1.) SA et le requérant ne saurait cependant avoir valablement opéré une novation du débiteur de l'obligation résultant du contrat de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SA. En effet, il ne résulte d'aucun élément du dossier que la société SOCIETE2.) SA aurait accepté de se substituer à la société SOCIETE1.) SA dans son rapport au requérant en ce qui concerne les stock-options, il n'en découle même pas qu'elle aurait eu connaissance de l'échange de courriels entre PERSONNE3.) et PERSONNE1.) des 6 et 10 février 2023.

Le montant réclamé de 58.333,22 euros n'a pas été autrement contesté par la société SOCIETE1.) SA. Comme ce montant résulte par ailleurs du courriel du 6 février 2023 précité, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer ce montant au requérant.

E. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 1.000 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle tendant au paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité n'étant 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 demande en la pure 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 à l'encontre de la société anonyme SOCIETE1.) SA sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

se déclare matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement d'un montant de 36.133,33 euros ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 26 janvier 2023 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour du préjudice matériel à concurrence du montant de 63.473,79 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour du préjudice moral à concurrence du montant de 10.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'annulation de stock-options pour le montant de 58.333,22 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 131.807,01 euros avec les intérêts légaux à partir du 16 juin 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi basée sur l'article L.521-4 du Code du travail à concurrence du montant de 36.526,21 euros;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 36.526,21 euros avec les intérêts légaux à compter du 8 janvier 2025 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 1.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros ;

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 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.