

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1809/2025
(rôle L-TRAV-363/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 27 MAI 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à L-1118 Luxembourg, 23, rue Aldringen,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Nadège NOSSEM, avocat, en remplacement de Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Catherine GRAFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 9 juin 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 17 juillet 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 mai 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Nadège NOSSEM, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Catherine GRAFF.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 9 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|---|------------|
| 1) dommage matériel : | 20.000.- € |
| 2) dommage moral : | 20.000.- € |
| 3) paiement des deux dernières tranches de la rémunération différée : | 56.000.- € |

soit en tout le montant de 96.000.- € avec les intérêts légaux sur le montant de 40.000.- € à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.500.- € à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

A titre subsidiaire, le requérant demande une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 6 mai 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 6.462,30 €

Le requérant y a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 24.650,98 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} août 2008, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 27 mars 2023.

Par courrier daté du 28 mars 2023, la partie défenderesse a dispensé le requérant de travail pendant son préavis.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 28 mars 2023 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 28 avril 2023.

Le courrier daté du 28 avril 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement le 25 mai 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son licenciement soit régulier.

Le requérant fait ainsi valoir que la lettre de motivation du congédiement ne précise pas en quoi les faits reprochés lui sont imputables.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse fait en effet valoir que la décollecte des fonds est montrée par des chiffres et des pourcentages.

b) Quant aux motifs du jugement

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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

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

En l'espèce, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motivation du licenciement la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, à savoir ses mauvaises décisions de gestion, ses fautes d'orthographe, ainsi que le fait pour lui d'avoir passé durant ses heures de travail un temps certain à vaquer à diverses affaires personnelles, elle n'y a pas indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif aux mauvaises décisions de gestion du requérant, la partie défenderesse est notamment restée en défaut d'indiquer pour les fonds SOCIETE2.) et SOCIETE3.) quelles ont été les décisions de gestion prises par le requérant et en quoi elles auraient été mauvaises.

La partie défenderesse indique ainsi dans la lettre de motifs que le requérant aurait pris de mauvaises décisions sur le choix des investissements en actions sans apporter plus de précisions à cet égard.

En ce qui concerne plus particulièrement le fonds SOCIETE2.), la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs quelles prises de position du requérant et quels choix de son ancien salarié ont entraîné les sous-performances de ce fonds.

En ce qui concerne ensuite le fonds SOCIETE3.), la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs la gestion du fonds que le requérant aurait décidée de mener, ni les prises de risque qu'il aurait adoptées.

En ce qui concerne finalement le fonds Lucelen Sicav Flexible, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs que les mauvaises décisions de gestion pour ce fonds consistent dans un mauvais 'stock picking', un mauvais choix sur les actions à acheter, une exposition portant sur des actions trop

importantes par rapport à d'autres produits et sur une couverture négative de change sur les US dollars sans les expliquer plus amplement et sans les dater.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux fautes d'orthographe, la partie défenderesse n'a dans la lettre de motifs ni étayé ce reproche par des exemples précis, ni n'a daté les faits.

La partie défenderesse n'a pas non plus daté les faits relatifs aux erreurs matérielles qui le requérant aurait commises dans des documents, erreurs matérielles qui sont en outre incompréhensibles pour le tribunal ce de siège.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait que le requérant aurait passé un certain temps durant ses heures de travail à enregistrer des documents de nature extraprofessionnelle, la partie défenderesse n'a pas donné un seul exemple daté dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

L'imprécision des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 27 mars 2023 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 6.462,30 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse soutient que le préjudice matériel du requérant est nul.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas subi de préjudice matériel du fait de son licenciement alors qu'il aurait depuis le 1^{er} juillet 2023 de nouveau travaillé auprès de deux nouveaux employeurs.

Elle fait ensuite valoir que le requérant s'est trompé dans ses calculs.

La partie défenderesse fait en effet valoir que la différence entre le salaire mensuel qu'il a touché dans sa société et le salaire mensuel qu'il touche auprès de ses nouveaux employeurs se chiffre seulement à la somme de 1.025,09 €

2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, le requérant, qui a été licencié par courrier daté du 27 mars 2023 avec une dispense de prester le préavis à partir du 28 mars 2023 et qui a retrouvé du travail le 1^{er} juillet 2023, n'a pendant la période allant du 28 mars au 1^{er} juillet 2023 versé aucune demande d'emploi au dossier.

Le requérant est partant resté en défaut de démontrer qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 24.650,98 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fait ainsi valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'il a une ancienneté de quinze ans dans la société pour laquelle il se serait dévoué.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui n'aurait versé aucune pièce de nature à étayer son dommage moral, ne l'a pas prouvé.

2) Quant aux motifs du jugement

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 dépendant 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal fixe à la somme de 12.500.- €

II. Quant à la demande en paiement des deux dernières tranches de la rémunération différée

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 56.000.- € à titre des deux dernières tranches de la rémunération différenciée.

Il fait valoir à l'appui de sa troisième demande qu'en 2020, il a eu droit à une prime s'élevant au montant de 200.000.- €

Il fait ensuite valoir que conformément au point 3.5 de la politique de rémunération de la société, il a été décidé de différer le paiement d'une partie de la prime.

Il fait en effet valoir qu'un paiement en quatre tranches a été prévu, soit un premier paiement d'un montant de 116.000.- € en 2021, et ensuite trois tranches différées de 28.000.- € pour les années 2022, 2023 et 2024.

Il fait ainsi valoir qu'à l'heure actuelle, il a touché la tranche de 116.000.- € et la partie différée de 2022 s'élevant à un montant de 28.000.- €

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a décidé d'annuler les deux dernières tranches de 28.000.- € chacune pour les années 2023 et 2024 en se référant aux critères énoncés au point 3.5 de la politique de rémunération et en se basant sur son évaluation pour l'exercice 2022.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse justifie l'annulation du paiement des deux dernières tranches du fait que, selon elle, les critères énumérés au point 3.5 n'ont pas été respectés.

Il fait par conséquent valoir qu'il se voit privé du paiement du montant de 56.000.- €

Il fait cependant valoir que contrairement à ce que prétend la partie défenderesse, les critères énoncés au point 3.5 de la politique de rémunération ont bien été respectés, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu de le priver des deux dernières tranches de sa prime.

La partie défenderesse s'oppose à la troisième demande du requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a en fonction de la politique de rémunération de la société, politique qui aurait été soumise et validée par la CSSF, pu refuser au requérant le paiement des deux dernières tranches de sa rémunération différée.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a décidé de ne pas payer la tranche de la rémunération différée pour l'année 2022 alors que cette année aurait été mauvaise.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a en raison de la mauvaise performance du requérant décidé de ne pas lui payer la tranche de la rémunération différée pour l'année 2023.

Elle fait ainsi valoir que le comité de rémunération a le 24 février 2023 pris la décision d'annuler la fraction de rémunération variable provisionnée d'un montant de 56.000.- € au vu des résultats et actions du requérant qui aurait par ses choix compromis la distribution externe du fonds SOCIETE4.) et mis en danger plusieurs relations clients stratégiques pour la société.

Elle fait ensuite valoir que cette décision a en date du 31 mars 2023 été approuvée par le conseil d'administration.

Elle fait encore valoir que le requérant ne pouvait en sa qualité de « conducting officer » et de membre du comité d'investissement pas ignorer la situation.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a informé le requérant le 15 mars 2023 qu'elle n'allait pas procéder au paiement des deux dernières tranches reportées d'un montant global de 56.000.- € et les annuler en totalité.

B. Quant aux motifs du jugement

Si le requérant soutient à l'appui de sa demande en paiement des deux dernières tranches de la rémunération différenciée que les critères énoncés au point 3.5 de la politique de rémunération de la partie défenderesse ont bien été respectés, il reste en défaut de le prouver.

Il est en outre resté en défaut d'expliquer en quoi ces critères auraient été respectés.

Il résulte au contraire du point 3.5 de la politique de rémunération de la partie défenderesse que la société peut prendre la décision de réduire la rémunération variable au fil du temps, décision qui sera prise en fonction des résultats du collaborateur et/ou des résultats de la société.

Or, si le requérant a contesté toute responsabilité personnelle et directe des fonds litigieux, il n'a pas contesté que les résultats globaux de la société ont été mauvais en 2022 et 2023.

La partie défenderesse pouvait partant en application de sa politique de rémunération décider de ne pas payer au requérant les deux dernières tranches de la rémunération différenciée.

Le requérant doit partant au vu des considérations qui précèdent être débouté de sa demande en paiement de la somme de 56.000.- € au titre des deux dernières tranches de la rémunération différenciée.

III. Quant à la demande des parties au litige en remboursement de leurs frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer sur base des articles 1382 et 1383 du code civil le montant de 4.500.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

La partie défenderesse demande à voir débouter le requérant de sa quatrième demande.

La partie défenderesse demande quant à elle à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 5.500.- € à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

Le requérant demande à voir rejeter la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais et honoraires d'avocat.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, le requérant est en l'espèce en tout cas resté en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la partie défenderesse et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande du requérant relative à ses frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

La partie défenderesse doit également être déboutée de sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat eu égard à l'issue du litige.

IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement à titre subsidiaire une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 6.462,30 €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 24.650,98 €;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 27 mars 2023 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 12.500.- €;

déclare non fondée sa demande en paiement du montant de 56.000.- € à titre des deux dernières tranches de la rémunération différenciée et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 12.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 9 juin 2033, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER