

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3500/2025
(rôle L-TRAV-714/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 4 NOVEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLÉ	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 Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Dominique FARYS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claude BLESER, 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,

représentée par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 28 novembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 12 décembre 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 23 septembre 2025. L'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience du 14 octobre 2025. La partie demanderesse comparut par Maître Dominique FARYS, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Pierre LEININGER.

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 28 novembre 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 : | 1.000.000.- € |
| 2) dommage moral : | 75.000.- € |

soit en tout le montant de 1.075.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite par application de l'article L.124-12(2) du code du travail, au vu de sa demande de recommander à la partie défenderesse de consentir à sa réintégration en réparation du licenciement abusif, à voir dire que dans l'hypothèse où la partie défenderesse accepte de le réintégrer effectivement avec maintien de ses droits d'ancienneté, la partie défenderesse sera libérée de la charge des dommages et intérêts auxquels elle sera condamnée.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse, au cas où elle refuserait à consentir à sa réintégration, à compléter les dommages et intérêts par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.500.- € 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 14 octobre 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 166.408,57 €

Le requérant a finalement demandé acte qu'il réduisait sa demande en allocation d'une indemnité de procédure à la somme de 3.500.- €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

Suivant contrat de travail signé entre les parties au litige le 29 septembre 2017, la partie défenderesse a engagé le requérant le 1^{er} novembre 2017 en qualité de « head of corporate finance ».

Suivant avenant au contrat de travail signé le même jour, l'ancienneté du requérant est reprise depuis sa date d'entrée dans le groupe GROUPE1.), soit le 15 mai 2001.

Le requérant a été nommé au poste de « lending officer » à partir de mars 2019.

La partie défenderesse a suite à un entretien préalable au licenciement du 2 mai 2023 licencié le requérant avec préavis par courrier daté du 3 mai 2023 avec une dispense de prester le préavis.

Par courrier daté du 9 mai 2023, le requérant a demandé les motifs de son licenciement à la partie défenderesse.

La partie défenderesse a fourni ces motifs au requérant par courrier daté du 12 juin 2023.

Le courrier daté du 12 juin 2023 est rédigé comme suit :

Cf. lettre de motifs:

Le requérant a fait contester son licenciement le 24 juillet 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, qui a exposé ses moyens dans deux notes de plaidoiries, 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 congédiement soit régulier.

Il fait ainsi valoir que les motifs de la résiliation du contrat seraient liés à une érosion continue de la confiance entre la partie défenderesse et lui, constatée au cours des trois dernières années.

Il fait ensuite valoir que cette perte de confiance résulterait de manquements de sa part en matière de performance professionnelle, ainsi que de compétences qui seraient jugées inférieures aux attentes dans le cadre de sa fonction.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse invoque notamment la non-atteinte des objectifs pour tenter de justifier cette insuffisance professionnelle, laquelle se manifesterait sur plusieurs aspects de sa fonction.

En ce qui concerne en premier lieu le motif relatif à la prétendue non-atteinte de ses objectifs pour l'année 2019, le requérant fait valoir que ce motif doit être écarté en raison de son manque de précision, mais aussi de la valeur discutable du support sur lequel il s'appuie.

Il fait en effet valoir que les observations formulées par PERSONNE2.) dans le cadre de l'entretien d'évaluation pour l'année 2019 sont non seulement vagues et non documentées, mais qu'elles figurent dans un document portant le statut « non complété », c'est-à-dire non finalisé, non signé, et qui n'a en réalité jamais été validé, ni entériné.

Il fait ainsi valoir qu'il en résulte que cet entretien n'a jamais eu lieu et qu'il n'a donné lieu à aucune fixation d'objectifs individuels pour l'année 2019.

Il fait dès lors valoir qu'il est pour le moins incohérent et contestable pour la partie défenderesse de s'appuyer sur ce document informel pour fonder une appréciation négative.

Il fait par ailleurs valoir que les remarques contenues dans ce document se limitent à des critiques générales et non étayées telles que : « contribution pas assez consistante en origination des dossiers de financement », « participation silencieuse en Comité Central des Risques » et « pas encore d'initiative pour améliorer et enrichir nos process ».

Il fait ainsi valoir que ces assertions, formulées sans indicateurs concrets, exemples précis, ni éléments de comparaison, ne permettent pas d'évaluer objectivement sa performance.

Il fait en outre valoir qu'elles passent sous silence les éléments positifs d'PERSONNE2.) pourtant mentionnés dans le même document.

Il fait ainsi valoir que si la partie défenderesse choisit de se référer à ce document – bien qu'il soit en statut non complété – elle ne peut le faire de manière partielle et à sens unique, en omettant délibérément les éléments favorables qu'il contient.

Il fait finalement valoir que l'année 2019 correspondait à sa prise de fonction récente au poste de « lending officer », impliquant des tâches fondamentalement différentes de celles qu'il exerçait auparavant en tant que « head of corporate finance ».

Le requérant fait ainsi valoir qu'une phase d'adaptation était donc inévitable, ce que la hiérarchie reconnaît d'ailleurs elle-même en évoquant une « année de découverte ».

En ce qui concerne ensuite l'année 2020, le requérant relève en premier lieu que l'entretien d'évaluation pour cette année conclut sans équivoque à une performance jugée conforme aux attentes.

Il fait dès lors valoir que la partie défenderesse ne peut dans ces conditions valablement soutenir l'existence d'une insuffisance professionnelle pour cette période.

Il fait partant valoir que l'évaluation en question ne saurait pas être retenue pour justifier un quelconque manquement qui lui serait imputable.

Il fait valoir à titre subsidiaire que si le tribunal devait par impossible prendre en compte l'évaluation de l'année 2020 pour apprécier la prétendue précision du motif invoqué au soutien d'une insuffisance professionnelle, force est de constater que les éléments avancés par la partie défenderesse restent généraux et prospectifs.

Il fait en effet valoir que la banque se contente d'indiquer : « *La revue des grands clients a été menée mais insuffisamment exploitée jusqu'à présent ; 2021 sera une année charnière sur cet aspect, indispensable à la bonne diffusion de la culture crédit au sein d'SOCIETE2.). J'attends aussi d'PERSONNE1.) qu'il augmente significativement les interactions en 2021, en prenant notamment appui sur les résultats de ladite revue.* ».

Il fait ainsi valoir qu'une telle formulation relève d'avantage d'une projection sur l'année suivante que d'un constat objectif d'insuffisance pour l'année 2020.

Il fait ainsi valoir qu'elle ne comporte ni analyse détaillée, ni indicateur précis permettant de caractériser un manque avéré.

Il fait ensuite valoir qu'un des objectifs lui assignés pour l'année 2020 était libellé comme suit : « *Participer à des rendez-vous clients aux côtés des banquiers et démontrer une valeur ajoutée dans la relation client, sur le thème du financement. Être porteur du message global de Structuring et Financing (c'est-à-dire de toutes les expertises)* ».

Il fait ainsi valoir que PERSONNE3.) a dans l'évaluation datée du 7 décembre 2020 constaté que cet objectif n'aurait été atteint qu'à hauteur de 5% sans pour autant apporter de précisions sur les causes de ce taux réduit, ni sur les conditions d'exécution de cet objectif en contexte (notamment les éventuelles restrictions opérationnelles en 2020, liées par exemple à la pandémie ou aux changements organisationnels internes ».

Il fait ainsi valoir qu'à supposer même qu'un faible taux de réalisation soit retenu, cela ne saurait suffire, en l'absence d'un ensemble cohérent et étayé d'éléments objectifs, à caractériser une insuffisance professionnelle au sens juridique du terme.

Il fait ainsi valoir que même à supposer que ce motif puisse être considéré comme suffisamment précis, il ne concernerait en réalité qu'un seul objectif, parmi un total de cinq objectifs qualitatifs et deux objectifs quantitatifs, au regard desquels aucune insuffisance professionnelle n'a été relevée par la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que l'évaluation établie par PERSONNE3.) fait au contraire état de résultats globalement positifs, voire très satisfaisants, pour l'ensemble des autres objectifs qui lui ont été fixés.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse fait une nouvelle foi abstraction des éléments positifs de cette même évaluation.

Le requérant fait finalement valoir que ces éléments positifs, reconnus par la partie défenderesse elle-même, viennent largement relativiser les critiques et attestent d'une implication constructive de sa part, méritant d'être prise en considération dans l'évaluation globale de sa performance.

En ce qui concerne ensuite l'année 2021, le requérant fait d'abord valoir qu'il y a une incohérence notable quant à la date de l'entretien annuel d'évaluation pour cette année.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse indique dans sa lettre de motivation que cet entretien aurait eu lieu le 1^{er} février 2022, ce qui correspondrait à la date mentionnée en page 10 de l'évaluation 2021.

Il fait toutefois valoir que le document lui-même affiche, en pied de page sur l'ensemble des pages, la date du 19 octobre 2022.

Il fait encore valoir que cette même date figure également en page 10 comme étant celle du dernier enregistrement du document, opéré à 01.01 heures du matin.

Il fait ensuite valoir que par comparaison, les évaluations des années 2020 et 2022 ne présentent aucune irrégularité de cet ordre.

Il fait en effet valoir que dans les deux cas, la date de l'entretien coïncide parfaitement soit avec la date du dernier enregistrement électronique du document (le 7 décembre pour l'évaluation 2020), soit avec la date figurant en pied de page sur l'ensemble du document (le 10 février pour l'évaluation 2022).

Il fait ainsi valoir que ces éléments confirment une cohérence entre la tenue de l'entretien, la finalisation du document et sa validation formelle, à la différence de l'évaluation de 2021.

Il s'interroge partant sérieusement sur la régularité de l'évaluation de 2021.

Il fait ainsi valoir qu'il ne peut être exclu que des modifications aient été apportées a posteriori et unilatéralement par la partie défenderesse, sans échange contradictoire, ni validation de sa part, ce d'autant plus qu'il est explicitement indiqué qu'il n'a pas pris connaissance du document.

Il fait dès lors valoir que la valeur probante de cette évaluation doit être relativisée, sinon écartée, en raison de ces incohérences factuelles et de l'absence de transparence procédurale.

Il fait valoir à titre subsidiaire que le reproche formulé à son encontre souffre d'un manque de précision et qu'il ne repose sur aucun élément factuel ou exemple concret susceptible d'en étayer la véracité.

Il fait ainsi valoir que les critiques évoquent de manière vague et générale une supposée incapacité à asseoir sa « légitimité technique et commerciale auprès des « wealth managers », ainsi qu'une absence de « valeur ajoutée » perçue lors de ses interventions.

Il fait cependant valoir que ces affirmations ne sont accompagnées d'aucune illustration précise, aucun cas particulier, ni d'aucun incident ou situation documentée venant appuyer ces constats.

Il fait ensuite valoir que les appréciations contenues dans l'évaluation de 2021 telles que « capacité à collaborer... en développement » ou « capacités en matière de présentation et de conviction » ne sont assorties d'aucune référence à des situations concrètes, à des retours spécifiques de collaborateurs, ni à des critères mesurables.

Il fait ainsi valoir que ces jugements restent purement subjectifs et qu'ils manquent donc d'objectivité.

Il fait ensuite valoir que la mention selon laquelle l'objectif relatif à la production brute de crédit n'aurait été atteint qu'à 50% s'accompagne d'un commentaire du manager dénonçant un manque d'implication et de légitimité auprès des banquiers seniors.

Il fait valoir que là encore, ce constat n'est pas étayé par des faits précis.

Il fait ainsi valoir qu'il n'est fait aucune référence aux dossiers concernés, à des situations où il aurait manqué d'initiative, ni aux efforts réalisés pour remédier à ces supposées lacunes.

Il fait partant valoir que ces reproches, formulés de manière vague et non circonstanciée, ne lui permettent pas de comprendre précisément en quoi ses performances seraient insuffisantes, ni de se défendre efficacement.

Il fait ainsi valoir qu'ils ne sauraient donc être retenus comme base fiable et objective pour justifier une quelconque sanction ou appréciation négative.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse lui reproche une insuffisante implication commerciale et un manque de leadership dans son rôle de « senior credit advisor ».

Il fait en effet valoir qu'il lui est reproché une réalisation partielle (50%) des objectifs liés à la génération des dossiers de financement important (plus de 10 millions d'euros) avec une participation trop éloignée et périphérique sans prise en charge globale des dossiers ; un niveau d'interactions directes avec les clients et les « wealth managers » largement insuffisant, atteignant seulement 25% de l'objectif fixé (25 contacts au lieu de 100 attendus) alors que ses collègues « wealth planners » dépassaient largement ce seuil ; une absence de rôle actif et de posture de leader dans le suivi et la conduite des dossiers significatifs, avec une présence jugée trop marginale dans les processus d'initiation, de montage, de défense et de réalisation des financements et une faible valeur ajoutée constatée, alors que la partie défenderesse attendait une contribution proactive permettant de détecter davantage d'opportunités commerciales en étant directement impliqué dans la relation client.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse le critique pour son manque de visibilité, d'initiative et de présence commerciale, ce qui limiterait son impact et son influence dans le développement des dossiers de financement au sein de l'équipe.

Il fait cependant valoir que les reproches formulés par la partie défenderesse souffrent d'un manque de précision manifeste, tant dans leur formulation que dans les comparaisons effectuées.

Il fait en premier lieu valoir à ce sujet que la critique relative à l'atteinte partielle des objectifs ne s'accompagne d'aucun élément factuel détaillé permettant d'identifier précisément les dossiers concernés, les circonstances de leur traitement, ni ses responsabilités exactes dans chaque cas.

Il fait ainsi valoir que sans description concrète des situations, il est impossible pour lui de comprendre en quoi ses actions auraient été insuffisantes ou inadéquates.

Il fait ensuite valoir que la comparaison entre ses performances et celle des « wealth planners » apparaît fondamentalement inappropriée.

Il fait en effet valoir que les rôles, missions et périmètres d'un « wealth planner » et d'un « wealth manager » sont distincts.

Il fait ainsi valoir que le « wealth manager » est un conseiller chargé de la gestion globale de la relation client patrimoniale, incluant souvent des aspects financiers, fiscaux, successoraux et immobiliers, tandis que le « wealth planner » intervient davantage sur des aspects spécifiques de planification financière, souvent en soutien au « wealth manager », avec un focus plus opérationnel ou technique.

Il fait partant valoir que les objectifs, les modes d'interaction avec les clients, ainsi que les indicateurs de performance de ces deux fonctions, diffèrent sensiblement.

Il fait ainsi valoir qu'il n'est donc ni pertinent, ni équitable, de comparer le nombre de rendez-vous clients ou d'interactions directes réalisé par des « wealth planners » à celui d'un « lending officer » dont le rôle serait axé sur l'expertise en financement et la participation aux dossiers de crédit, souvent en back office ou en coordination avec plusieurs parties prenantes.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse ne fournit aucun critère clair, ni méthodologie objective, justifiant cette comparaison, ni aucun contexte permettant d'apprécier les contraintes spécifiques qu'il a rencontrées dans l'exercice de ses fonctions.

Le requérant fait ainsi valoir que cette absence de cadre précis et documenté rend les reproches formulés particulièrement vagues et inopérants et qu'elle empêche toute évaluation équitable de sa performance réelle.

En ce qui concerne finalement l'année 2022, le requérant fait valoir qu'il lui est reproché qu'il n'aurait pas atteint ses objectifs tant quantitatifs que qualitatifs.

Il fait ainsi valoir que sur le plan quantitatif, il n'aurait réalisé que quatre dossiers significatifs de plus de 10 millions d'euros, soit environ 30% de l'objectif fixé de 15 dossiers, dont 5 avancés à fin juin.

Il fait ensuite valoir qu'il lui est reproché sur le plan qualitatif un manque d'initiative et d'attitude proactive, n'ayant pas suffisamment modifié son comportement vis-à-vis des banquiers et des clients, ni généré assez de rendez-vous, d'idées ou de propositions commerciales, ni exercé un leadership suffisant dans la conduite des dossiers.

Il fait ainsi valoir qu'il lui est reproché de ne pas être parvenu à établir la confiance nécessaire avec les banquiers pour être pleinement intégré dans la relation commerciale.

Il fait ensuite valoir qu'il lui est reproché de ne pas être suffisamment parvenu à exploiter les ressources internes disponibles pour élargir son réseau client et accéder aux prospects, ce qui aurait pu favoriser le développement de l'activité.

Il fait encore valoir que sa collaboration transversale avec ses collègues serait également jugée insuffisante, notamment en matière de « cross-selling » et d'échanges constructifs avec les autres experts de la partie défenderesse.

Il fait finalement valoir qu'il lui est reproché de ne pas être parvenu à jouer pleinement le rôle attendu d'un expert technique et commercial, se limitant souvent à un accompagnement périphérique, sans assumer la responsabilité complète des dossiers, ni impulser une dynamique nouvelle.

Il fait ainsi valoir que d'après la partie défenderesse, ces constats évoquent des insuffisances professionnelles récurrentes avec un impact limité sur les résultats commerciaux attendus.

Il fait ainsi valoir que le reproche portant sur le nombre limité de contacts directs – seulement trente-huit calls ou rendez-vous réalisés en 2022 – manque de précision.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse ne précise pas quel volume exact de contacts aurait été attendu pour juger de manière objective sa performance.

Il fait ainsi valoir que sans indication claire d'un seuil quantitatif ou qualitatif précis, ce simple chiffre reste dénué de toute valeur comparative pertinente.

Il fait ensuite valoir que ce n'est pas tant le nombre brut de contacts qui compte, mais la qualité, la nature et la valeur ajoutée de ces interactions.

Il fait ainsi valoir qu'un nombre élevé de rendez-vous superficiels ou sans réel impact commercial ne saurait être préféré à un nombre plus restreint mais pertinent, ciblé et stratégiquement significatif.

Il fait ainsi encore valoir que ce sont les appels ou rencontres qui génèrent des opportunités concrètes, bâtissent la confiance et permettent de conclure des dossiers importants qui doivent être valorisés avant tout.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse ne fournit aucun élément démontrant que les 38 contacts réalisés auraient été insuffisants au regard des dossiers traités, ni aucun critère clair définissant ce qu'elle entendait par « interaction client satisfaisante ».

Il fait ainsi valoir que sans de tels repères, cette critique apparaît arbitraire et imprécise, ne lui permettant pas de comprendre ce qui lui est reproché, ni de répondre efficacement à ces accusations.

Il fait ensuite valoir qu'au-delà du reproche relatif au nombre insuffisant de contacts clients, l'ensemble des critiques formulées par la partie défenderesse souffre également d'un manque de précision qui compromettrait leur validité.

Il fait en premier lieu valoir que les reproches relatifs à sa « légitimité » supposément insuffisante auprès des « wealth managers » et à son absence de rôle de leader dans les dossiers restent purement descriptifs et dénués d'exemples concrets.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse ne cite aucun dossier concret dans lequel il aurait manqué d'implication, ni aucune situation particulière où son comportement aurait été problématique.

Il fait ainsi valoir que cette absence d'éléments factuels empêche d'apprécier la réalité et la gravité des faits reprochés.

Il fait ensuite valoir que la critique selon laquelle il n'aurait pas « pris la main » sur certains dossiers ou n'aurait pas « assumé la responsabilité globale du deal » est formulée en termes vagues et généraux, sans préciser quels dossiers étaient concernés, ni quels objectifs précis n'auraient pas été atteints.

Il fait ainsi valoir que cette imprécision empêche toute mesure objective de la prétendue insuffisance.

Il fait ensuite valoir que les reproches liés à la « coopération insuffisante » avec les collègues de l'équipe « wealth planning » ou avec les « credit structurers » sont également vagues alors même que l'objectif fixé à cet égard aurait été atteint à hauteur de 80%.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse ne détaille pas les occasions manquées, ni n'explique en quoi ses interactions auraient pu être meilleures, ni quelles conséquences négatives en auraient résulté.

Il fait ainsi valoir que sans ces précisions, les critiques restent anecdotiques et ne peuvent constituer un motif sérieux.

Il fait finalement valoir que les commentaires sur son « attitude » ou sa « posture » dans son rôle sont particulièrement flous et subjectifs.

Il fait en effet valoir que ces notions sont délicates à quantifier et demanderaient des critères clairs et objectifs pour être recevables.

Il fait ainsi valoir qu'en l'absence d'objectifs mesurables et d'exemples précis, ces reproches relèvent davantage de jugements d'appréciation que d'insuffisances professionnelles clairement établies.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse produit une attestation testimoniale de PERSONNE3.) qui reprendrait pour l'essentiel les reproches imprécis déjà formulés dans la lettre de motifs.

Il fait ensuite valoir que cette attestation mentionne également, pour la première fois, certains exemples concrets censé illustrer son insuffisance professionnelle.

Il fait cependant valoir que ces exemples ne sont pas non plus clairement situés dans le temps et qu'ils manquent de précision factuelle.

Il fait finalement valoir que ces éléments, introduits a posteriori et absents de la lettre de motifs initiale, ne sauraient être considérés comme des précisions complémentaires légitimes destinées à combler les lacunes évidentes de cette lettre.

Il fait dès lors valoir que la lettre de motifs se révèle manifestement insuffisamment précise.

Le requérant fait partant valoir que le défaut de précision équivaut à une absence de motivation réelle, de sorte que son licenciement devrait être considéré comme étant abusif.

La partie défenderesse, qui a également exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait quant à elle valoir que la lettre de motifs remplit pleinement la condition de précision requise par la loi et la jurisprudence.

Elle fait en effet valoir que la lettre de motifs expose clairement et précisément comment le comportement du requérant, respectivement ses résultats professionnels tels que détaillés dans la cadre des comptes-rendus des entretiens annuels d'évaluation, ont provoqué une perte de confiance continue en sa personne sur trois années successives, laquelle a finalement été totale pour aboutir à une résiliation de son contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs indique de manière précise :

- l'historique des relations de travail entre les parties ;
- les missions dont le requérant était chargé ;
- les motifs gisant à la base de la résiliation du contrat, lesquels sont liés à l'érosion continue de la confiance qui liait le requérant à la société, qui a été constatée sur une période de trois années et qui s'expliquait par les insuffisances professionnelles répétées du requérant et ses compétences évaluées comme inférieures aux attentes dans le cadre de sa fonction au titre des années 2019 à 2022, et ceci sur différents volets de sa fonction ;
- la comparaison des résultats obtenus par le requérant avec les objectifs fixés d'un commun accord entre elle et le requérant (exprimés en données chiffrées vérifiables, ainsi qu'en EUR et/ou en pourcentage) concernant divers indicateurs de performance, de notes concernant les évaluations annuelles du requérant, de commentaires adressés par elle au requérant, avec l'indication des dates concernées ;
- l'absence d'atteinte des objectifs contractualisés entre parties, en considération des résultats obtenus par le requérant, et ceci pendant une période de trois années ;
- les commentaires précis qui ont été adressés au requérant concernant son manque de performance, et ceci notamment à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation qui ont eu lieu entre elle et le requérant dans le cadre des exercices 2019 à 2022 ;
- ses tentatives d'aider le requérant à atteindre les objectifs lui assignés ;
- qu'en considération de l'incapacité répétée du requérant à atteindre les objectifs fixés contractuellement, de son absence de légitimité technique et commerciale tant notamment auprès des « wealth managers » que des banquiers avec lesquels il devait pourtant étroitement travailler, l'insuffisance professionnelle du requérant était acquise, a fortiori sur une période suffisamment longue car les exercices 2019 à 2022 étaient concernés (soit plus de trois années complètes), afin de justifier la résiliation de son contrat de travail avec préavis.

Elle fait ensuite valoir qu'au travers d'explications détaillées concernant chaque année concernée, la lettre de motifs explique de manière précise les insuffisances professionnelles reprochées au requérant, étant rappelé que ces dernières se rattachaient à des missions dévolues à ce dernier.

Elle fait ainsi valoir qu'au titre de l'année 2019, l'absence d'atteinte des objectifs a été constatée par la responsable du requérant, PERSONNE3.), qui aurait résumé l'insuffisance professionnelle du requérant dans le cadre de ses nouvelles fonctions aux pages 2 et 3 de la lettre de motifs.

Elle fait dès lors valoir qu'il est acquis que les insuffisances du requérant se manifestent en termes d'organisation des dossiers de financement, de participation au Comité Central des Risques et d'amélioration et d'enrichissement des process.

Elle revoie ensuite à la page 3 de la lettre de motifs en ce qui concerne les remarques de PERSONNE3.) sur l'insuffisance professionnelle du requérant au titre de l'année 2020.

Elle rappelle ensuite que l'un des objectifs fixés pour l'année 2020 était le suivant : « Participer à des RV clients aux côtés des banquiers et démontrer la valeur ajoutée dans la relation client, sur le thème du financement. Être porteur du message global de SOCIETE3.) (ie de toutes les expertises). ».

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs précise que cet objectif a été atteint seulement à hauteur de 5% alors que la fonction du requérant serait une fonction commerciale.

Elle fait ensuite valoir que tel que l'indique la lettre de motifs, les résultats de l'exercice 2020 confirmaient les impressions mitigées constatées au titre de l'exercice 2019 en matière d'impact sur le « sourcing » et l'organisation de nouveaux dossiers de financement en interaction avec les « wealth managers ».

Elle fait ensuite valoir que l'insuffisance professionnelle au titre de l'exercice 2021 est traduite aux pages 3 et 4 de la lettre de motifs.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a à ce sujet repris le commentaire de PERSONNE3.) dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir que de tels résultats sont incontestablement insuffisants de la part du requérant, qui aurait alors eu une séniorité de trente années dans le secteur bancaire et dont la rémunération aurait été supérieure à 14.000.- €par mois.

Elle fait ensuite valoir que le requérant avait aussi une trop faible proximité et un niveau insuffisant d'interaction commerciale avec les « wealth managers », notamment prouvée par le fait que le requérant n'a eu que 25 contacts directs avec des clients alors que son objectif aurait été fixé à 100 contacts – l'objectif n'étant ainsi atteint qu'à hauteur de 25%.

Elle fait ensuite valoir qu'une comparaison intéressante est donnée à ce titre car il est indiqué que l'équipe « wealth planning » a réalisé une moyenne de 128 rendez-vous clients par « wealth planner » en appui des « wealth managers » - soit plus de cinq fois plus que la performance du requérant sur la même période alors pourtant que le requérant avait notamment pour mission de générer des demandes de financement – ce qui est une fonction éminemment commerciale.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la lettre de motifs indique à juste titre que « *Ces chiffres illustrent bien la différence criante en termes de légitimité et d'interactions qu'ont réussi à tisser vos collègues « wealth planners » par rapport à votre situation personnelle.* ».

En ce qui concerne ensuite l'impact et la valeur ajoutée y compris dans les dossiers de financement sur lesquels le requérant a été à même d'intervenir, la partie défenderesse fait valoir que le requérant se limitait à un simple accompagnement opérationnel auprès des « wealth managers » dans la simple mise en place de l'opération de financement, plutôt que d'être la source de nouveaux dossiers de financement, afin de déceler davantage d'opportunités de financement en étant impliqué régulièrement dans la relation commerciale.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant devait être générateur de nouveaux dossiers de financement.

Elle fait ensuite valoir qu'il est indiqué dans la lettre de motifs comment PERSONNE3.) a résumé l'insuffisance professionnelle du requérant dans ce domaine.

Elle fait ainsi valoir qu'en considération de cette évaluation professionnelle négative – confirmant les évaluations négatives au titre des années 2019 et 2020, elle espérait un changement significatif d'attitude et de résultat de la part du requérant, ce qui lui avait d'ailleurs été indiqué par PERSONNE3.) à l'issue de l'évaluation annuelle – tel qu'indiqué en page 5 de la lettre de motifs.

La partie défenderesse fait cependant valoir que ce changement qu'elle a attendu n'a jamais eu lieu (page 7, dernier paragraphe, de la lettre de motifs).

En ce qui concerne ensuite l'année 2022, la partie défenderesse renvoie aux pages 5 à 7 de la lettre de motifs qui illustreraient l'insuffisance professionnelle pour cette année.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'au titre de l'année 2022, une piste de développement avait été soumise par PERSONNE3.) à l'attention du requérant dans le but de l'aider à atteindre ses objectifs : prendre appui sur ses collègues directs ou sur ses collègues « wealth planners ».

Elle se base sur le commentaire de PERSONNE3.) qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs pour retenir que ceci s'est également avéré être un échec.

Elle fait ainsi valoir qu'il ressort de l'absence d'atteinte des objectifs sur trois années consécutives une insuffisance professionnelle avérée du requérant et que ce dernier ne pouvait pas ignorer.

Elle fait partant valoir que la lettre de motifs expose clairement et précisément, sur la période 2019-2022 :

- les résultats insuffisants du requérant, lesquels sont comparés aux objectifs qui avaient été fixés d'un commun accord entre elle et le requérant, et ceci en citant des exemples précis et détaillés, pas référence à des indicateurs de performance,
- les impressions laissées par le requérant auprès de ses différents interlocuteurs – qu'il s'agisse de collègues de travail, de supérieurs hiérarchiques, de banquiers, de clients externes,
- le nom des personnes concernées et les dates, respectivement les période concernées,
- les pistes de développement qui avaient été identifiées par elle afin d'aider le requérant à mieux performer dans le cadre de son travail, ainsi que les tentatives de sensibiliser le requérant quant à l'impérieuse nécessité de se ressaisir enfin et de mettre ses moyens en œuvre afin d'atteindre ses objectifs.

Elle fait dès lors valoir qu'il ressort clairement de la lettre de motifs qu'elle a prouvé, au travers de l'absence d'amélioration de la qualité du travail du requérant et de ses résultats très largement insuffisants, et ceci de manière récurrente, notamment eu égard à sa séniorité, l'inadéquation de ce dernier avec l'emploi qu'il occupait, causant ainsi une perte de confiance irrémédiable de sa part envers son ancien salarié, ceci aboutissant à la résiliation du contrat de travail.

Elle fait dès lors valoir que la lettre de motifs répond au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence alors qu'elle aurait permis au requérant de comprendre les motifs invoqués à la base de la résiliation de son contrat de travail.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'étant donné que la lettre de motifs permet encore au tribunal d'apprécier la situation et d'examiner si les moyens invoqués devant lui s'identifient avec les motifs notifiés, le requérant est à débouter de sa demande.

Le requérant réplique que les explications de la partie défenderesse au sujet de ses évaluations auraient dû figurer dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse réplique que les évaluations viennent expliciter la lettre de motifs.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'il est impossible de reprendre toutes les évaluations dans la lettre de motifs.

Le requérant réplique que les évaluations et la fixation de ses objectifs n'ont pas été annexées à la lettre de motifs.

Le requérant demande finalement acte que la partie défenderesse admet ne pas avoir tout mis dans la lettre de motifs.

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 congédiement 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 ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à la non-réalisation par le requérant de ses objectifs, l'employeur qui invoque une insuffisance professionnelle comme cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement doit énoncer dans la lettre de motifs des faits précis observés sur une certaine durée qui font ressortir l'insuffisance professionnelle.

Le contrat de travail met à la charge du salarié une obligation de faire, celle de prêter pour le compte de l'employeur l'activité manuelle ou intellectuelle stipulée.

Il s'agit d'une obligation de moyens qui comporte pour le salarié non de parvenir à un résultat déterminé mais d'y appliquer ses soins et ses capacités.

L'employeur qui invoque une insuffisance professionnelle ne saurait ainsi se contenter de faire état de la non-atteinte des objectifs qui avaient été fixés.

Il devra encore détailler dans quelle mesure cette non-atteinte trouve sa source dans des fautes ou une incapacité professionnelle du salarié.

Ainsi, le fait de ne pas atteindre un objectif fixé par l'employeur et accepté par le salarié ne constitue pas en soi un motif de licenciement.

A ces fins, l'employeur doit prouver que la non-réalisation de l'objectif assigné est imputable aux obligations de diligence et de soin du salarié.

L'insuffisance de résultats doit être due à la carence du salarié.

L'insuffisance de résultats doit être personnellement imputable au salarié en raison d'une faute ou, par exemple, d'un défaut des aptitudes professionnelles requises pour remplir sa tâche.

Elle est admise lorsque le salarié se voit légitimement reprocher le manque de contact avec des clients et de suivi des affaires, un non-respect des rendez-vous avec des clients et une insatisfaction générale de la clientèle, ainsi qu'une insuffisance du chiffre d'affaires sur un exercice.

L'insuffisance de résultats est inopérante si elle s'avère consécutive à la situation générale dans laquelle se trouve le marché.

La solution est identique si elle est le fruit de la politique de l'entreprise

L'employeur doit ainsi donner dans la lettre de motifs des précisions sur ce qu'il entend par insuffisance professionnelle et libeller des faits précis permettant aux juges de contrôler l'existence de cette insuffisance ou négligence.

L'insuffisance de résultats ne constituant pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement, le juge doit pouvoir vérifier si les objectifs fixés étaient réalistes et que les mauvais résultats procèdent d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle imputable au salarié.

L'insuffisance de résultats doit ainsi être personnellement imputable au salarié en raison d'une faute ou par exemple d'un défaut des aptitudes professionnelles requises pour remplir sa tâche.

En outre, l'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par des comparaisons à faire sur une certaine durée par rapport aux résultats antérieurs de l'intéressé ou au rendement de collègues placés dans les mêmes conditions.

En ce qui concerne dès lors en premier lieu l'année 2019, la partie défenderesse n'a indiqué dans la lettre de motifs les reproches à l'égard du requérant que de manière générale, sans donner d'exemples précis.

En ce qui concerne ensuite l'année 2020, la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi le requérant aurait insuffisamment exploité la revue des grands clients.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi ses interactions clients auraient été insuffisantes.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs en quoi le fait pour le requérant de ne pas avoir atteint 5% de l'objectif relatif à la participation à des rendez-vous clients aux côtés des banquiers et à la démonstration d'une valeur ajoutée dans la relation client, sur le thème de financement, est imputable à sa faute ou à son insuffisance professionnelle.

Comme l'a à juste titre fait valoir le requérant, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs que l'objectif n'aurait été atteint qu'à hauteur de 5% sans pour autant apporter de précision sur les causes de ce taux réduit.

En ce qui concerne encore l'année 2021, la partie défenderesse a indiqué de manière générale dans la lettre de motifs que le requérant n'est pas parvenu à asseoir sa légitimité technique auprès de ses « wealth managers » sans indiquer les remarques que ces « wealth managers » auraient précisément faites, les dates auxquelles ces « wealth managers » auraient fait ces remarques, ni le nom de ces « wealth managers ».

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs en quoi sa capacité à collaborer avec les banquiers, sa capacité à innover et à générer des idées, ainsi que ses capacités en matière de présentation et de conviction, auraient laissé à désirer.

Ces reproches ne sont ainsi indiqués que de manière vague et générale dans la lettre de motifs, sans exemples précis et datés.

En ce qui concerne ensuite le reproche ayant trait à l'objectif relatif à la production brute de crédit, la partie défenderesse ne l'a pas étayé par des exemples précis dans lettre de motifs.

La partie défenderesse n'a ainsi notamment pas indiqué dans la lettre de motifs quels ont été les dossiers les plus significatifs, ce qui a fait que le requérant n'a pas été « dans la boucle » de ces dossiers, en quoi la participation du requérant dans les autres dossiers n'aurait pas été déterminante et quels ont été ces autres dossiers.

En ce qui concerne ensuite l'objectif relatif à la génération de dossiers, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs comment le requérant a concrètement participé à la mise en place de ces dossiers.

La partie défenderesse n'a encore pour ces deux derniers objectifs pas expliqué dans la lettre de motifs en quoi la proximité avec les « wealth managers » auraient été trop faible et en quoi son niveau d'interaction commerciale avec ces derniers aurait été insuffisant.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs en quoi l'objectif de 100 contacts clients est réaliste.

Si elle a comparé les résultats du requérant avec ceux des « wealth planners », elle est cependant restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs en quoi la situation du « lending officer » est comparable à celle d'un « wealth planner ».

En ce qui concerne ensuite la critique relative au faible impact et valeur ajoutée du requérant dans les dossiers de financement, la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi le requérant aurait été trop peu présent sur les dossiers significatifs, ni quels sont ces dossiers.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs en quoi son action aurait été souvent périphérique, dates à l'appui.

Les constatations de PERSONNE3.) dans l'entretien d'évaluation du requérant de l'année 2021 sont ainsi trop générales.

En ce qui concerne finalement l'année 2022, la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi le fait pour le requérant de n'avoir atteint l'objectif relatif à la participation active (leader global sur le deal) qu'à hauteur de 30% est dû à sa carence.

En ce qui concerne ensuite l'objectif relatif à 38 calls/RV sur l'année, comme l'a à juste titre fait valoir le requérant, la partie défenderesse n'a pas précisé quel volume exact de contacts aurait été attendu par elle, de sorte qu'il est impossible de juger de manière objective la performance du requérant.

Après avoir indiqué les objectifs du requérant pour l'année 2022 de manière générale dans la lettre de motifs, la partie défenderesse y a également indiqué de manière générale en quoi ces objectifs n'auraient pas été atteints.

La partie défenderesse est ainsi notamment restée en défaut d'expliquer plus amplement dans la lettre de motifs en quoi le « cross-selling » avec les collègues proches a été presque inexistant.

La partie défenderesse a encore décrit de manière générale les deux insuffisances professionnelles récurrentes qu'elle reproche au requérant, sans donner d'exemples concrets.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs la raison pour laquelle le requérant n'a pour les « wealth managers » pas été un interlocuteur générant une valeur ajoutée.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut de donner un exemple concret quant au reproche suivant lequel les interventions du requérant n'auraient porté que sur un accompagnement ponctuel sur des aspects trop périphériques des dossiers.

La synthèse de l'entretien annuel d'évaluation du requérant pour l'année 2022 n'est finalement décrite que de façon générale dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse reprend ainsi de manière générale dans la lettre de motifs les insuffisances professionnelles décrites de manière imprécise plus avant dans cette lettre.

La partie défenderesse est partant resté en défaut d'indiquer avec précision dans la lettre de motifs les éléments qui auraient permis de conclure à une insuffisance professionnelle du requérant, de sorte que le tribunal de ce siège n'est pas en mesure de contrôler l'existence de cette insuffisance.

La partie défenderesse n'a dès lors pas indiqué des 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 3 mai 2023 doit être déclaré abusif.

C. Quant à la demande du requérant visant sa réintégration auprès de la partie défenderesse

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir recommander à la partie défenderesse de consentir à sa réintégration en réparation de son licenciement abusif.

Il demande ainsi par application des dispositions de l'article L.124-12(2) du code du travail, au vu de sa demande de recommander à la partie défenderesse de consentir à sa réintégration en réparation du licenciement abusif, à voir dire que dans l'hypothèse où la partie défenderesse accepte de le réintégrer effectivement avec maintien de ses droits d'ancienneté, elle sera libérée de la charge des dommages et intérêts auxquels elle sera condamnée.

Il demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à compléter les dommages et intérêts par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire au cas où elle refuserait de consentir à sa réintégration.

La partie défenderesse requiert le rejet de la demande du requérant tendant à le voir réintégrer dans la société.

Elle fait en effet valoir que les conditions pour une reprise de la relation de travail ne sont pas réunies.

Elle fait ainsi en premier lieu valoir que le requérant a non seulement pris l'initiative mais qu'il a aussi tout mis en œuvre afin de ne plus exécuter le contrat de travail qui le liait à la société étant donné qu'il voulait quitter son emploi.

Elle fait en effet valoir que le requérant a au mois de mai 2022 sollicité auprès de la direction des ressources humaines un « coaching » pour le mettre en mobilité intra-groupe avec l'aide et l'assistance de la SOCIETE4.).

Elle fait ensuite valoir que le processus de mobilité a été lancé par la SOCIETE5.) en décembre 2022, le requérant ayant commencé de son propre chef dès le mois de novembre 2022.

Elle fait encore valoir que le requérant avait postulé à une dizaine de postes au sein du groupe SOCIETE6.) tant au Luxembourg qu'à Paris, Paris où serait situé le centre de ses intérêts (i.e. sa compagne et ses enfants).

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'au début du mois d'avril 2023, soit cinq jours après la troisième séance de « coaching », en pleine période de mobilité, le requérant a reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable de son licenciement, l'informant de sa mise à pied avec effet immédiat.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a eu égard aux performances très insuffisantes du requérant entièrement perdu confiance en lui.

Elle fait encore valoir que les relations entre les parties se sont détériorées.

Elle fait finalement valoir que le requérant exerce de surcroît depuis le 1^{er} avril 2024 une activité d'agent général SOCIETE7.) à Paris, de sorte que sa demande serait irréaliste.

La partie défenderesse fait de plus valoir qu'SOCIETE7.) ne tolérerait pas qu'un de ses agents généraux exerce parallèlement une activité salariée pour son compte alors que les deux sociétés seraient concurrentes l'une de l'autre.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(2) du code du travail :

« En statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut, à la demande du salarié formulée en cours d'instance et lorsqu'elle juge réunies les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail, recommander à l'employeur de consentir à la réintégration du salarié en réparation de son licenciement abusif.

La réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'employeur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif.

L'employeur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement lui recommandée par la juridiction du travail peut être condamné, à la demande du salarié, à compléter les dommages et intérêts visés au paragraphe (1) par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire. ».

L'article L.124-12(2) du code du travail permet ainsi à la juridiction du travail de recommander, à la demande du salarié, une réintégration de ce dernier en réparation de son licenciement abusif si les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail sont réunies.

Cette réintégration est ainsi une faculté laissée à l'appréciation du tribunal.

Au vu des circonstances de l'espèce et au vu du refus persistant de la partie défenderesse de réintégrer le requérant, réitéré à l'audience des plaidoiries, le tribunal de ce siège considère que la détérioration des relations entre parties est telle qu'elle ne permet pas une reprise sereine de la relation de travail.

Le requérant a ainsi lui-même plaidé qu'il a effectué une démarche de mobilité interne qui aurait directement résulté de la dégradation des relations professionnelles avec PERSONNE3.).

Il n'y a dès lors pas lieu de recommander la réintégration du requérant.

Le requérant doit en conséquence être débouté de sa demande tendant à voir condamner la partie défenderesse à compléter les dommages et intérêts attribués en cas de licenciement abusif par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire.

D. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

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 166.408,57 € + p.m. à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A l'appui de sa première demande indemnitaire, le requérant fait exposer que son préavis a commencé le 15 mai 2023 pour se terminer le 14 novembre 2023.

Il fait ensuite valoir qu'il s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de SOCIETE8.) et qu'il a commencé à percevoir des indemnités de chômage à compter de décembre 2023, après une période de carence de 30 jours, suivi d'un différé d'indemnisation (délai d'attente) de 7 jours.

Il fait ainsi valoir qu'il a perçu des allocations pour dix jours au titre du mois de décembre 2023, puis de manière continue de janvier 2024 à septembre 2025 inclus, en fonction du nombre de jours calendaires de chaque mois.

Il se réfère ensuite aux pièces qu'il a versées pour retenir qu'il a fait preuve d'une diligence exemplaire dans sa recherche d'emploi.

Il fait ainsi valoir qu'il ne s'est pas limité à son secteur d'activité initial, à savoir au secteur bancaire, mais qu'il a élargi ses démarches à d'autres domaines, tels que les cabinets de conseils, les organismes parapublics français et luxembourgeois, les entreprises, les start up, les family offices, les administrations, les organismes de formation, les assureurs.

Il fait encore valoir que malgré son haut niveau de qualification et ses compétences professionnelles avérées, il n'a à son âge de 57 ans au moment de son licenciement guère de chances de retrouver un poste avec une rémunération équivalente à celle perçue auprès de la partie défenderesse.

Il fait finalement valoir que s'agissant de son activité d'agent général SOCIETE9.) qu'il a entamée à compter du 15 avril 2024, celle-ci n'a à ce jour généré aucun bénéfice.

Le requérant fait ainsi valoir que cette activité se solde actuellement par un solde négatif.

Eu égard à sa démarche active et diversifiée de recherche d'emploi, à sa qualification professionnelle dans un domaine hautement spécialisé, à son âge au moment de son licenciement et à la situation actuelle du marché de l'emploi, le requérant fixe partant la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à 22,5 mois.

A l'appui de sa demande, le requérant a dès lors fait le décompte suivant :

Cf. décompte :

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en tout état de cause valoir que le requérant a avant son licenciement quitté le Luxembourg dont il était résident afin de fixer sa résidence en France, et plus précisément à Paris, et ce dès le 22 novembre 2022.

Elle fait dès lors valoir que le requérant s'est d'une part privé de la possibilité de réclamer une indemnisation de son chômage au Luxembourg (plus élevé), mais qu'il s'est également soustrait au marché du travail luxembourgeois qui est très dynamique dans le secteur financier et dans lequel les opportunités ne manquent pas.

Elle fait partant valoir que le requérant est à débouter de sa première demande alors que tout lien causal entre le licenciement et son indemnisation serait nécessairement rompu.

Elle conteste à titre liminaire la période de référence de 22,5 mois retenue par le requérant pour le calcul de son préjudice matériel.

Elle fait ainsi valoir que seul un préjudice certain peut donner lieu à réparation et qu'un préjudice futur et hypothétique n'est pas indemnisable.

Elle fait ainsi valoir que la date de départ à la retraite est à la fois future et hypothétique.

Elle se réfère ainsi à un arrêt de la Cour d'appel du 3 décembre 2015, numéro 39574 du rôle, pour retenir que la fin de la période de référence ne peut pas excéder la date du prononcé de la décision à intervenir.

Elle fait partant valoir que dans l'hypothèse où le tribunal devait déclarer le licenciement comme étant abusif, il conviendra de fixer la date de fin de la période de référence tout au plus à la date du prononcé du présent jugement, sans pouvoir excéder cette date.

Elle fait à titre principal valoir qu'il ressort des pièces versées par le requérant que ce dernier a transmis plusieurs candidatures pour d'autres emplois que celui qu'il occupait auprès de la partie défenderesse bien avant son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a postulé à 17 postes différents avant que son contrat de travail avec la partie défenderesse ne soit résilié par cette dernière six mois plus tard, sans préjudice d'autres recherches qui auraient été faites durant la période du 8 novembre 2022 au 3 mai 2023, voire antérieurement.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de cette recherche active d'un nouvel emploi par le requérant, six mois avant la résiliation de son contrat de travail, que le requérant avait dès cette époque pris la décision de ne pas poursuivre la relation de travail.

Elle fait de plus valoir que le manque d'investissement du requérant pour le poste de travail qu'il occupait dans la société ressort des résultats qui ont été mesurés par elle dans le cadre des évaluations professionnelles au titre des années 2020, 2021 et 2022.

Elle fait partant valoir que le requérant avait pleinement conscience de son incapacité à exercer ses tâches, de sorte qu'il aurait déjà recherché un autre emploi ailleurs, sans intention de poursuivre la relation de travail avec elle.

Elle fait encore valoir qu'en date du 2 janvier 2024, le requérant a créé une nouvelle entreprise afin d'exploiter l'activité d'agent général SOCIETE7.).

Elle fait ainsi valoir que le délai pour être nommé agent général SOCIETE7.) est de l'ordre de 6 à 24 mois, ce qui prouverait que le requérant était occupé à préparer sa future activité professionnelle d'agent général SOCIETE7.) dès le 1^{er} octobre 2023, voire bien avant cette date.

Elle fait finalement valoir que le centre des intérêts du requérant est à Paris, là où sa compagne et ses enfants sont restés vivre.

Elle fait de plus valoir que l'agence SOCIETE7.) que le requérant dirige depuis le 1^{er} avril 2024 est également sise à Paris, de surcroît dans le même arrondissement que celui de son domicile.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 28 avril 2005, numéro 28547 du rôle, pour retenir que le requérant ne démontre pas de préjudice matériel en relation causale avec son licenciement alors qu'il aurait lui-même depuis longtemps pris la décision de terminer la relation de travail et de retourner vivre à Paris, tel que ce serait le cas actuellement.

Elle fait partant valoir que le requérant est à débouter de sa demande au titre de son prétendu dommage matériel.

Elle fait à titre subsidiaire valoir que le requérant n'a pas activement cherché un nouveau travail.

Elle se réfère ainsi à un arrêt de la Cour d'appel du 26 novembre 2009, numéros 34094 et 34146 du rôle, pour retenir que des documents tels que des candidatures, des screenshot SOCIETE10.), des listes de recherches SOCIETE10.) et des tableau ADEM avec les recherches d'emploi ne permettent pas de confirmer des recherches suffisantes, faute pour le salarié d'établir que ces multiples demandes d'emploi spontanées correspondaient à des postes existants, potentiellement disponibles.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant a versé de prétendues recherches d'emploi, notamment via SOCIETE10.), sans cependant produire aucune copie de courrier, ni de courriel, adressé à de potentiels employeurs.

En ce qui concerne ensuite les prétendues recherches d'emploi, la partie défenderesse fait valoir que le requérant verse à l'appui de sa première demande des tableaux qui contiendraient de prétendues démarches qui ne seraient pas des candidatures à des emplois de remplacement, tels que des prises de contact et un travail sur son profil SOCIETE10.).

Elle fait ensuite valoir que d'après le premier de ces tableaux, le requérant aurait sur la période du 8 novembre 2022 au 9 mars 2024 transmis un total de 215 prétendues candidatures, ce qui représenterait une moyenne d'environ 13 candidatures par mois

Elle fait ainsi valoir qu'en considération de la diversité des emplois auxquels le requérant prétend avoir postulé, le tribunal ne se laissera pas tromper par les manœuvres du requérant.

Elle fait ainsi valoir que ces prétendues candidatures n'ont pas été personnalisées.

Elle se demande ainsi comment le requérant pouvait espérer trouver un emploi en transmettant tout au plus un CV vague et non personnalisé par rapport à l'emploi à pourvoir.

Elle fait ainsi valoir que les recruteurs n'ont aucun intérêt pour une candidature standard tel qu'un CV SOCIETE10.) et transmise tous azimuts pour des postes aussi variés.

Elle fait donc valoir qu'il n'est pas surprenant que le requérant n'ait trouvé aucun emploi de remplacement dans de telles conditions et qu'en procédant de la sorte, telle ne pouvait être son intention.

Elle fait ainsi valoir que les prétendues demandes manquent de pertinence et qu'elles ont été faites uniquement pour les besoins de la cause.

Elle fait ainsi valoir qu'en considération de la nature des postes concernés, un minimum de personnalisation est exigé dans le cadre d'une candidature.

Elle fait ensuite valoir que le CV du requérant ne mentionne même pas la maîtrise d'économie de l'université ENSEIGNE1.) dont ce dernier serait pourtant titulaire.

Elle fait ainsi valoir que ceci prouve que le requérant n'a pas mis en œuvre ses moyens afin de trouver un emploi de remplacement.

Elle fait dès lors valoir que la stratégie du requérant, qui consisterait à inonder le tribunal de prétendues candidatures, est cousue de fil blanc.

Elle fait en effet valoir que les éléments communiqués par le requérant ne permettent pas d'établir la réalité et la sincérité des démarches prétendument entreprises.

Elle fait ainsi valoir que les emplois prétendument visés sont pour la plupart sans lien avec les compétences et l'expérience professionnelle du requérant.

Elle fait en effet valoir qu'il s'agit de prétendues candidatures opportunistes et dans la plupart des cas incohérentes, voire fantaisistes, qui ne traduiraient pas une réelle volonté de se replacer sur le marché de l'emploi, mais relèveraient d'une stratégie purement procédurale, destinées à maximiser le préjudice allégué.

Elle fait ensuite valoir qu'aucune preuve n'est rapportée quant à la réception et au traitement de ces candidatures par des employeurs potentiels qui n'auraient par été contactés directement par le requérant, mais uniquement par le biais de SOCIETE10.).

Elle fait ainsi valoir qu'il ne s'agit que de simples impressions d'écran, sans accusé de réception, sans réponse, sans entretien et sans suite.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 16 mai 2013, numéro 37001 du rôle, pour retenir que les prétendues démarches du requérant ne sauraient par conséquent être considérées comme des démarches sérieuses et effectives/réelles d'emploi.

Elle rappelle que le requérant supporte la charge de la preuve des démarches qu'il a faites afin de trouver un emploi de remplacement.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'est pas possible de prendre position par le biais de présomptions.

Elle fait de plus valoir que le requérant a définitivement déménagé à Paris, de sorte qu'il se serait rendu indisponible pour le marché du travail luxembourgeois.

Elle fait partant valoir que le requérant ne rapporte pas la preuve de recherches actives d'un emploi de remplacement, de sorte qu'il devrait être débouté de sa demande au titre de son prétendu préjudice matériel.

Elle fait partant principalement valoir que les démarches ne sont pas des candidatures de remplacement et que le premier tableau relatif aux recherches d'emploi effectuées doit être rejeté en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même.

Elle fait ainsi valoir que ce tableau unilatéral n'a aucune valeur probante.

La partie défenderesse fait subsidiairement valoir que ce tableau ne permet pas de confirmer des recherches suffisantes faute pour le requérant d'établir que ces prétendus multiples envois de demandes d'emploi spontanées correspondent à des postes existants, potentiellement disponibles.

En ce qui concerne ensuite les prétendues réponses, la partie défenderesse fait valoir que le requérant verse des captures d'écran qu'il prétendrait être des réponses à de prétendues candidatures qu'il aurait transmises via SOCIETE10.).

Elle fait cependant valoir que ce ne sont pas des réponses à de prétendues candidatures, mais de simples accusés de réception automatiques.

Elle fait de plus valoir que ces captures d'écran ne permettent pas d'établir que le requérant aurait transmis de véritables candidatures faites en bonne et due forme.

Elle fait ainsi valoir que rien ne prouve que le requérant aurait fait ne serait-ce qu'une véritable démarche pour trouver un emploi de remplacement.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'en considération du prédit arrêt de la Cour d'appel du 27 février 2025 et à défaut pour le requérant de verser la copie d'un courrier ou d'une lettre, il y a lieu de dire que les captures d'écran ne prouvent aucune recherche d'un emploi de remplacement.

A titre plus subsidiaire encore, la partie défenderesse se base sur un arrêt de la Cour d'appel du 8 mai 2025, numéro CAL-2023-00719 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 11 juillet 2013, numéro 38986 du rôle, pour retenir qu'en cas de licenciement déclaré abusif d'un salarié âgé de 57 ans, la période de référence ne peut pas excéder une durée de 6 mois, laquelle serait couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, le cas échéant.

La partie défenderesse se base encore sur un arrêt de la Cour d'appel du 19 juin 2014, numéro 39854 du rôle, pour retenir que la jurisprudence écarte l'allocation d'un préjudice matériel si le salarié bénéficie d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, en application du principe de la réparation intégrale et du fait qu'un salaire ne peut être réparé qu'une seule fois.

Elle se réfère finalement à un arrêt de la Cour d'appel du 13 octobre 2016, numéro 41913 du rôle, pour retenir que dans la fixation de la part matérielle des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des moyens dont le salarié disposait et auxquels il a droit, c'est-à-dire notamment les allocations de chômage touchées et l'indemnité compensatoire de préavis à allouer.

Elle fait ainsi valoir que la demande du requérant en allocation d'un préjudice matériel doit être déclarée non fondée alors qu'un éventuel préjudice matériel est intégralement couvert par le préavis de six mois avec dispense totale de travail.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A titre encore plus subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que le requérant est devenu agent général SOCIETE7.) à partir du 1^{er} avril 2024.

Elle fait cependant valoir qu'il échet de noter que l'entreprise individuelle qui sert à l'exploitation de cette activité a été créée le 2 janvier 2024 et que l'inscription du requérant à l'SOCIETE11.) est intervenue en date du 22 mars 2024.

Elle fait ensuite valoir que le délai pour être nommé agent général SOCIETE7.) est en règle de 6 à 24 mois.

Elle fait partant valoir qu'il en ressort que le requérant avait entrepris ses premières démarches afin de devenir agent général SOCIETE7.) au plus tard au mois de juin 2023, voire antérieurement à cette date, soit avant que son contrat de travail avec la société ne soit résilié.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 31 janvier 2013, numéro 35567 du rôle, pour retenir qu'étant donné que le requérant a fait le choix de créer sa propre entreprise, il y a rupture du lien causal entre le préjudice matériel allégué et le licenciement prononcé.

Elle fait partant valoir que le préjudice matériel ne saurait être supérieur à une somme équivalente à un mois et demi de salaire, en considération de la date de la fin du préavis du requérant et de la date du début de sa nouvelle activité d'agent général SOCIETE7.) pour laquelle son ancien salarié aurait fait immatriculer une entreprise en date du 2 janvier 2024.

Elle fait valoir à titre subsidiaire qu'il convient de déduire les indemnités de chômage que le requérant a perçues, ainsi que tout revenu quelle qu'en soit la source.

La partie défenderesse fait valoir à titre encore plus subsidiaire qu'il y a lieu de déduire les revenus du requérant tirés de son activité d'agent général SOCIETE7.) de toute période de référence qui serait fixée par le tribunal.

Le requérant fait valoir que la partie défenderesse, qui affirme qu'il se serait délibérément installé à Paris dans le but de percevoir des indemnités de chômage moins élevées qu'au Luxembourg, est d'une mauvaise foi manifeste.

Il fait valoir qu'une telle affirmation est absurde et factuellement inexacte.

Il fait ainsi d'une part valoir qu'il est toujours propriétaire d'un appartement au Luxembourg, ce qui attesterait clairement de ses attaches durables dans ce pays et de l'absence de volonté de s'en détacher.

Il fait d'autre part valoir qu'il est incohérent de prétendre qu'il aurait quitté le Luxembourg pour percevoir des allocations moins favorables.

Il fait ainsi valoir que les indemnités de chômage versées en France sont beaucoup plus avantageuses que celles auxquelles il aurait pu prétendre au Luxembourg.

Il rappelle ainsi que les indemnités de chômage sont plafonnées au Luxembourg à 2,5 fois le salaire social minimum pour un travailleur non qualifié, soit 6.759,35 € bruts par mois, tandis que les indemnités qu'il a perçues en France se situent entre 7.997,38 € et 8.093,48 € par mois.

Il fait en outre valoir que le régime français d'indemnisation du chômage est plus avantageux que celui applicable au Luxembourg alors que les montants perçus seraient plus élevés, que la durée d'indemnisation serait plus longue et que les indemnités ne seraient à la différence du système luxembourgeois pas dégressives.

Il fait ainsi valoir qu'il bénéficie de ces indemnités en France depuis décembre 2023, soit près de deux ans, dans un cadre juridique objectivement plus favorable que celui du Luxembourg.

Il fait dès lors valoir que les chiffres et les règles applicables démontrent que la France offre dans tous les cas un système plus protecteur que le Luxembourg.

Il conteste ensuite qu'il ait limité sa recherche d'emploi au territoire français.

Il fait en effet valoir que sur les 620 candidatures envoyées, 306 concernent des postes situés au Luxembourg, soit près de 50% des démarches entreprises.

Il fait ainsi valoir que ce chiffre démontre sans équivoque sa volonté constante de réintégrer le marché du travail luxembourgeois.

Il fait finalement valoir à ce sujet que même à supposer qu'il ait limité sa recherche d'emploi au seul territoire français, il convient de rappeler qu'aucune disposition légale ne l'obligeait à concentrer ses démarches exclusivement sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

Il renvoie à l'appui de ce moyen sur le prédit arrêt de la Cour d'appel du 27 février 2025.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse avance à tort qu'il aurait postulé à 17 postes différents avant la notification de son licenciement.

Il fait ainsi valoir que cette affirmation démontre une fois de plus la mauvaise foi de la partie défenderesse.

Il soutient ainsi que les 17 postes en question étaient tous situés au sein du groupe GROUPE1.).

Il fait ainsi valoir que ces démarches ont été entreprises dans le cadre d'un processus de mobilité interne, mené en concertation avec PERSONNE3.) et le service des ressources humaines, à l'initiative conjointe des parties.

Il fait ainsi valoir qu'il s'agissait là d'une tentative de reclassement en interne, faite de bonne intelligence et dans un esprit constructif.

Il renvoie à ce sujet à un courriel qu'il a adressé le 15 avril 2023 au directeur général, PERSONNE4.), dans lequel il l'informe explicitement des différents postes auxquels il a candidaté.

Il fait finalement valoir à ce sujet que cette démarche de mobilité interne résulte directement de la dégradation des relations professionnelles avec PERSONNE3.) et visait précisément à trouver une solution permettant d'éviter une rupture du contrat de travail.

En ce qui concerne sa nomination en qualité d'agent général SOCIETE7.), il fait valoir qu'il ressort des pièces qu'il a versées au dossier que celle-ci est intervenue à compter du 1^{er} avril 2024.

Il fait ensuite valoir qu'il ressort de ses pièces que cette activité ne génère à ce jour aucun revenu.

Il conteste ensuite l'affirmation de la partie défenderesse selon laquelle le processus de nomination d'un agent général SOCIETE7.) prendrait entre 6 et 24 mois pour en conclure qu'il aurait nécessairement préparé sa future activité professionnelle dès le 1^{er} octobre 2023.

Il fait valoir que cette affirmation repose sur de pures allégations, sans le moindre commencement de preuve.

Il fait ainsi valoir que les documents que la partie défenderesse produit à cet égard sont de simples formulaires librement accessibles sur internet.

Il fait ainsi valoir que ces documents ne permettent nullement de démontrer qu'il aurait préparé cette activité dès le 1^{er} octobre 2023, contrairement à ce que la partie défenderesse avancerait.

Il fait finalement valoir qu'en raison de l'échec de ses démarches de réintégration professionnelle et de recherche d'emploi, il a initié une activité annexe auprès d'SOCIETE7.), exercée depuis son domicile parisien – inchangé depuis plus de vingt ans, y compris durant ses six années passées au Luxembourg.

Il fait ainsi valoir que cette activité présente un caractère accessoire et répond à un double objectif : préserver et entretenir ses compétences professionnelles et maintenir son employabilité.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse soutient que les démarches de recherche d'emploi entreprises par lui ne seraient pas sérieuses au motif qu'elles auraient été effectuées sur SOCIETE10.), sans personnalisation, sans contact direct avec les employeurs, ni preuve de réception ou de réponse.

Il fait cependant valoir qu'une telle argumentation repose sur une vision dépassée et déconnectée des pratiques actuelles du marché du travail.

Il fait en effet valoir qu'il est aujourd'hui notoire que des candidatures professionnelles s'effectue par voie numérique, notamment via des plateformes spécialisées telles que SOCIETE10.) qui constitue l'un des canaux principaux – sinon le principal – utilisés tant par les recruteurs que par les candidats.

Il fait ainsi valoir qu'il est devenu courant et accepté de postuler à des offres d'emploi directement via cette plateforme, sans nécessairement joindre de lettre de motivation formelle ou établir un contact direct préalable avec l'employeur.

Il fait ainsi valoir que le profil SOCIETE10.), mis à jour et détaillé, fait désormais office de CV numérique permanent, servant de base à l'évaluation du candidat et à l'initiation de tout le processus de recrutement.

Il fait partant valoir que contester la validité ou le sérieux de ces candidatures sous prétexte qu'il n'auraient pas suivi des formes traditionnelles (courrier postal, contact téléphonique, etc.) revient à ignorer l'évolution des usages en matière de recrutement, largement numérisés et dématérialisés.

Il fait ensuite valoir qu'il est parfaitement admis et fréquent que les candidatures, même sérieuses et légitimes, restent sans réponse explicite, les recruteurs ne répondant généralement qu'au profils présélectionnés.

Il fait ainsi valoir qu'exiger de lui des preuves systématiques de réception ou de réponse reviendrait à introduire une exigence irréaliste, déconnectée de la réalité des pratiques en ressources humaines aujourd'hui.

Il fait ensuite valoir que les pièces qu'il a produites, notamment les captures d'écran des candidatures envoyées via SOCIETE10.), constituent des éléments de preuve recevables, démontrant une démarche proactive, constante et conforme aux standards actuels de recherche d'emploi.

Il fait ainsi valoir que le fait que certaines candidatures n'aient pas donné lieu à des réponses ou à des entretiens (ce qui est au demeurant factuellement inexact) ne permet en aucun cas de conclure à une absence de volonté réelle de reclassement ou à un manquement à l'obligation de recherche active d'emploi.

Il fait ensuite valoir que l'argument avancé par la partie défenderesse selon lequel le CV ne ferait même pas mention de sa maîtrise d'économie obtenue à l'université ENSEIGNE1.) est non seulement infondée, mais révèle une nouvelle fois la mauvaise foi de la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir qu'il est titulaire d'un diplôme délivré par l'Institut Commercial de Nancy, formation de niveau supérieur à celui d'une maîtrise.

Il fait dès lors valoir qu'il n'avait nullement l'obligation de mentionner ce diplôme intermédiaire, d'autant qu'il est inclus dans un parcours académique plus complet et plus prestigieux.

En ce qui concerne ensuite les jurisprudences invoquées par la partie défenderesse, le requérant fait valoir que l'arrêt de la Cour d'appel du 8 mai 2025 est dénué de pertinence.

Il fait en effet valoir que dans cette affaire, le salarié concerné avait fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat, contrairement à lui qui aurait bénéficié d'un préavis.

Il fait en outre valoir que la partie défenderesse omet de préciser que le salarié en question avait retrouvé du travail deux mois après son licenciement.

Il fait cependant valoir que ce raisonnement n'est en aucun cas transposable à sa situation, pour plusieurs raisons : il a été licencié avec préavis, il a entamé ses recherches d'emploi dès la notification du licenciement et que malgré ses démarches actives et continues, il n'a pas retrouvé d'emploi à ce jour.

Il fait ensuite valoir que l'arrêt de la Cour d'appel du 11 juillet 2023 n'est aucunement transposable à sa situation alors qu'il bénéficierait d'une ancienneté de 22 ans au sein du groupe SOCIETE12.) et qu'il aurait été licencié avec préavis.

Il fait ainsi valoir que tenter de rapprocher ces deux situations relève d'un raisonnement spécieux : on ne saurait sérieusement comparer des cas aussi fondamentalement différents, ni assimiler des situations professionnelles aussi dissemblables.

Il fait finalement valoir que chaque situation doit être appréciée in concreto, au regard des circonstances propres à chaque dossier.

Le requérant fait ainsi valoir que l'attribution des dommages et intérêts ne peut se faire de manière automatique ou par analogie, mais qu'elle doit reposer sur une évaluation rigoureuse et individualisée du préjudice réellement subi.

La partie défenderesse réplique que le requérant n'a pas versé des candidatures en bonne et due forme envoyées à des employeurs directement avec une lettre et un CV.

Elle fait encore valoir que les mails versés par le requérant à titre de recherches d'emplois, qui seraient coupés, ne sont pas des recherches authentiques et probantes.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a versé une succession de mails tronqués qui ne seraient à défaut de lettre de motivation pas des candidatures.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'il y a un manque de corrélation entre les tableaux de recherche d'emploi et les recherches d'emploi effectuées par le requérant.

Le requérant réplique finalement qu'il n'a pas seulement versé des réponses automatiques, mais également des refus d'employeurs potentiels.

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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le requérant, qui aurait fixé sa résidence en France, s'est non seulement privé de la possibilité de réclamer le chômage (plus élevé) au Luxembourg, mais qu'il s'est également soustrait du marché luxembourgeois, de sorte que le lien causal entre le licenciement et le dommage matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif serait rompu.

Or, la partie défenderesse est au vu des contestations du requérant en tout état de cause restée en défaut de prouver son affirmation suivant laquelle les allocations de chômage seraient plus élevées au Luxembourg qu'en France.

Il résulte finalement des pièces versées par le requérant au dossier que ce dernier a effectué des recherches d'emploi aussi bien en France qu'au Luxembourg.

Le premier moyen de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant a déjà recherché un autre emploi avant son licenciement, de sorte qu'il n'aurait pas démontré qu'il a subi un préjudice matériel en relation causale avec son licenciement.

Or, le salarié est en droit de rechercher du travail alors même qu'il se trouve toujours dans une relation de travail, cette circonstance n'entraînant pas la rupture du lien causal entre le licenciement et le dommage matériel que le salarié peut avoir subi du fait de son congédiement.

Le moyen afférent de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

La circonstance que le requérant est agent général SOCIETE7.) depuis le 1^{er} avril 2024 ne rompt pas non plus le lien causal entre le licenciement et le dommage matériel que le requérant peut avoir subi de ce fait alors que cette activité ne présente qu'un caractère accessoire.

En ce qui concerne ensuite les recherches d'emploi effectuées par le requérant, le tribunal de ce siège retient en premier lieu qu'un salarié peut à l'ère du numérique effectuer ses recherches d'emploi par internet.

En ce qui concerne ensuite les tableaux relatifs aux recherches d'emploi faites par le requérant, ils constituent des documents unilatéraux et ne sauraient en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même pas prouver que le requérant a activement recherché du travail depuis son licenciement.

Afin de prouver qu'il a activement cherché un nouvel emploi, le requérant, qui a été licencié par courrier daté du 3 mai 2023, verse des réponses d'employeurs potentiels du 1^{er} mai 2023 au 9 mars 2024, des recherches d'emploi du mois d'octobre 2023 au mois de novembre 2023, des recherches d'emploi du mois de mars 2024 au mois de septembre 2024, des réponses d'employeurs potentiels du mois de mars 2024 au mois de septembre 2024, des réponses d'employeurs potentiels du mois de novembre 2024 au mois de février 2025, ainsi que des réponses d'employeurs potentiels du mois de mars 2025 au mois d'août 2025.

Il échet ainsi de constater à l'analyse de ces documents que le requérant a immédiatement après son licenciement activement recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Contrairement à l'affirmation de la partie défenderesse, il résulte encore de ces documents que le requérant a postulé pour des postes disponibles.

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé par le requérant, à sa qualification professionnelle et à son âge au moment de son licenciement, il convient de fixer à 9 mois la période de référence pendant laquelle la perte de revenu subie par le requérant est en relation causale avec son licenciement abusif, soit à la période allant du 15 novembre 2023 au 15 août 2024.

En ce qui concerne ensuite le montant du salaire à prendre en considération pour la fixation du préjudice matériel que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif, le requérant est resté en défaut de prouver que son salaire s'est à la fin de la relation de travail chiffré à la somme de 14.786,70 €

Il y a partant lieu de prendre en compte à titre du montant du salaire la somme de 14.447,70 € tel qu'il résulte de la fiche de salaire du requérant du mois d'août 2023.

La demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de $[9(\text{mois}) \times 14.447,70 \text{ €}(\text{salaire mensuel})]$

– (2.579,80 €+ 7.997,38 €+ 7.481,42 €+ 7.997,38 €+ 7.739,40 €+ 7.997,38 €+ 7.739,40 €+ 8.093,48 €+ 4.046,74 €) (indemnités de chômage touchées) =] 68.356,92 €

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 75.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'elle est tout aussi justifiée au regard des circonstances de la rupture.

Il fait en effet valoir que la résiliation de son contrat de travail a provoqué chez lui une grande détresse et un préjudice émotionnel réel et profond.

Il fait ainsi valoir qu'il a consacré plus de 22 années de sa vie professionnelle au service du groupe GROUPE1.), dont plus de six années au sein de la partie défenderesse, faisant preuve de fidélité, de rigueur et d'engagement sans faille.

Il fait ainsi valoir que ce long parcours professionnel, marqué par la loyauté et l'implication, rend son licenciement d'autant plus injuste.

Il fait encore valoir qu'à 57 ans au moment de son licenciement, il s'est retrouvé confronté à une forte incertitude quant à son avenir professionnel, avec une probabilité objectivement réduite de retrouver un emploi équivalent.

Il fait ainsi valoir qu'il a traversé une période marquée par l'angoisse, l'insécurité et un sentiment profond d'injustice, avec des répercussions psychologiques et émotionnelles lourdes.

Le requérant fait finalement valoir que malgré des efforts constants et soutenus pour retrouver un emploi, toutes ses démarches sont restées infructueuses, ce qui n'aurait fait qu'accentuer son sentiment d'exclusion professionnelle et la perte de repères liée à la rupture de son contrat de travail.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en premier lieu valoir que le montant réclamé est totalement exagéré alors qu'il ne correspondrait à aucune réalité.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne rapporte pas la preuve qu'il s'est retrouvé face à un avenir professionnel incertain alors que son entreprise destinée à exercer l'activité d'agent général SOCIETE7.) aurait été immatriculée le 2 janvier 2024, soit à peine un mois et demi après la fin du préavis au titre duquel il a été dispensé de toute prestation de travail.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas étayé son dommage moral par un certificat médical.

Elle fait ensuite valoir que le requérant en verse aucune attestation testimoniale attestant qu'il aurait été anxieux en raison de son licenciement.

Elle fait encore valoir que le requérant reste en défaut d'établir qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle fait finalement valoir que le requérant avait déjà quitté le pays avant la fin de son préavis avec dispense totale de travail avec l'intention de s'établir en France.

Elle fait partant valoir que le requérant n'a subi aucun préjudice moral en relation avec son licenciement.

Elle demande dès lors à titre principal à voir dire que le requérant n'apporte pas la preuve de son prétendu dommage moral et partant à le voir débouter de sa demande en indemnisation de son prétendu dommage matériel.

Elle demande à titre subsidiaire à voir dire que le requérant a contribué par son attitude et par son insuffisance de résultats à son licenciement et partant à le voir débouter de sa demande en indemnisation de son prétendu dommage matériel.

Elle demande plus subsidiairement de réduire le montant demandé au titre du prétendu préjudice moral à une somme équivalente à un mois de salaire.

La partie défenderesse demande à titre encore plus subsidiaire à voir réduire le montant demandé au titre du prétendu dommage moral à de plus justes proportions.

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.

Or, le requérant, qui a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement et qui n'a toujours pas retrouvé du travail à l'heure actuelle, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Le tribunal de ce siège fixe partant le préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme réclamée de 75.000.- €

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

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € 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 et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 3.500.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- €

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 d'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 166.408,57 €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il réduit sa demande en allocation d'une indemnité de procédure à la somme de 3.500.- €;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.)) s.a. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 3 mai 2023 abusif ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à le voir réintégrer au sein de la société anonyme SOCIETE1.)) s.a. et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité d'un mois de salaire au cas où la société anonyme SOCIETE1.)) s.a. refuserait de consentir à sa réintégration et la rejette ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 68.356,92 €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 75.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.)) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (68.356,92 €+ 75.000.- €=) 143.356,92€ avec les intérêts légaux à partir du 28 novembre 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 3.500.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.)) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.500.- € 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