

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2874 /25  
L-TRAV-650/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
VENDREDI 19 SEPTEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Sonia HIRSCH-STOCCHI  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Gennaro PIETROPAOLO, avocat à la Cour, demeurant à L-1313 Luxembourg, 10, rue des Capucins,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Gennaro PIETROPAOLO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg),  
anciennement SOCIETE2.),**

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

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par la société en commandite simple ALLEN & OVERY SHEARMAN, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 5, avenue J.F. Kennedy, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 178 291, représentée aux fins des présentes par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

## **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, qui a conclu par son courrier du 4 février 2025.

---

## **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 27 octobre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 14 novembre 2023 à 15 heures, salle JP.1.19.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire a été utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 11 juin 2025, à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Gennaro PIETROPAOLO se présenta pour la partie demanderesse et Maître Maurice MACCHI se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître François KAUFFMAN représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi, a conclu par son courrier électronique du 11 juin 2025.

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

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

# JUGEMENT QUI SUIT:

## PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 27 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG), anciennement la société anonyme SOCIETE2.) (LUXEMBOURG), devant le tribunal du travail pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu le 15 mai 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer de ce chef les montants suivants :

- arriérés de salaires 5.000,00 €
- indemnité congés non pris 57.123,90 €
- dommage moral 170.028,36 €
- dommage matériel 340.056,72 €

avec les intérêts légaux tels que spécifié dans la requête introductive d'instance.

En outre, PERSONNE1.) requiert la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) à lui payer le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

De son côté, la société anonyme la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

Par un courrier électronique du 11 juin 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

## FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE2.) (LUXEMBOURG), actuellement la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG), suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2005 en la qualité de « *head of Luxembourg* ».

Par la suite, il a été promu « *director* » avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2006 puis « *executive director* » avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2008.

Par lettre datée du 15 mai 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai de préavis de six mois commençant à courir le 1<sup>er</sup> juin 2023 et expirant le 30 novembre 2023 avec dispense de prestation de travail durant le délai de préavis.

Par un courrier daté du 13 juin 2023, l'employeur a rectifié le délai de préavis pour le porter à douze mois et le faire expirer au 31 mai 2024.

Suite à sa demande de motifs formulée par courrier daté du 16 mai 2023, l'employeur, par lettre recommandée datée du 19 juin 2023, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

Cette lettre de motivation est rédigée comme suit :

(Scan)

PERSONNE1.) a, par un courrier daté du 11 juillet 2023, contesté les motifs de son licenciement.

### **MOYENS DES PARTIES**

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) conteste en premier lieu le caractère précis de la lettre de motivation.

Il fait valoir qu'il lui serait impossible de vérifier les motifs économiques avancés par l'employeur, de saisir les mesures entreprises et de comprendre encore le lien et l'incidence sur son poste.

Il soulève que l'employeur n'aurait pas indiqué l'incidence de la prétendue restructuration sur son poste de travail et pourquoi son poste aurait été supprimé, à supposer établie la suppression de poste.

Il conteste encore énergiquement la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Il affirme que quelques mois après son congédiement, la société employeuse aurait publié une annonce de recrutement pour un poste similaire au sien et il en déduit que son poste n'aurait en réalité pas été supprimé.

PERSONNE1.) conteste dès lors la réalité de la suppression de poste alléguée, sinon, à supposer cette suppression réelle, il en conteste la nécessité.

Par ailleurs, il critique encore son employeur pour n'avoir fourni aucun effort pour le reclasser à un autre poste, même à ADRESSE3.), surtout après 18 ans de bons et loyaux services.

PERSONNE1.) estime donc que le licenciement intervenu en date du 13 mai 2023 serait abusif et il requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants:

• arriérés de salaires (SOCIETE3.))	5.000,00 €
• indemnité congés non pris	57.123,90 €
• dommage moral	170.028,36 €
• dommage matériel	179.738,70 €

La SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle est en effet d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis par la loi et la jurisprudence étant donné qu'elle reprendrait en détail les mesures de restructuration prises, à savoir la cession d'une partie des fonds « SOCIETE4.) » détenus par le groupe, qu'elle expliquerait le contexte économique et comment ces mesures ont abouti à la suppression du poste du requérant.

Elle relève encore qu'aux termes de sa lettre de contestation des motifs du licenciement, le requérant aurait pris position de manière précise et détaillée quant aux motifs du licenciement ce qui impliquerait que le requérant les aurait valablement compris.

Elle considère dès lors que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient précis, réels et sérieux.

Le poste de « *conducting officer/head of risk* » occupé par PERSONNE1.) n'aurait plus été nécessaire et aurait été supprimé. En effet, pour les fonds restants à gérer, le travail n'aurait plus exigé une expertise similaire à celle du requérant, le travail étant devenu moins complexe et de moindre ampleur.

La réorganisation de l'entreprise et la suppression du poste du requérant seraient établies par les nombreuses pièces versées en cause.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières formulées par PERSONNE1.) du chef des préjudices subis suite au licenciement, la partie défenderesse les conteste tant dans le principe que quant au quantum.

De même, elle conteste les demandes relatives aux arriérés de salaires (SOCIETE3.) et aux jours de congés non pris.

La partie défenderesse sollicite encore le rejet des pièces 17) à 20) et 21) de la partie requérante pour cause de communication tardive.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

- *Quant à la demande de rejet de pièces*

La société anonyme SOCIETE1.) a sollicité le rejet des pièces 17) à 20) et 21) qui lui ont été communiquées la veille de l'audience des plaidoiries, respectivement deux heures avant l'audience.

La mandataire de la partie requérante admet avoir communiqué tardivement les pièces concernées, mais elle donne à considérer qu'il s'agit de pièces relatives à son préjudice matériel qu'elle verse à l'appui de son décompte actualisé et de la diminution de sa demande. Il s'agirait notamment de fiches de salaires et d'un décompte relatif aux prestations de chômage qu'il n'aurait reçu que le jour de l'audience des plaidoiries.

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande. Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats. L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (cf. PERSONNE2.), Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

Il convient de rappeler que, conformément à l'article 64 du Nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau Code de procédure Civile, il est disposé que : « *La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* »

L'article 282 du même code dispose que « *Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* »

En l'espèce, une farde composée des pièces 17) à 20) a été communiquée à la partie défenderesse au cours de l'après-midi du 10 juin 2025 alors que les plaidoiries étaient fixées à l'audience du mercredi 11 juin 2025, 15.00 heures. En outre, une pièce 21) relative aux prestations de chômage en mai 2025 a été communiquée seulement deux heures avant l'audience.

Force est de constater que les pièces n'ont pas été communiquées dans un délai raisonnable avant l'audience des plaidoiries.

Il convient encore d'admettre qu'elle a partant bénéficié d'un délai suffisamment long pour rassembler ses pièces et de les communiquer en temps utile à la partie requérante.

Dès lors, rien ne justifie donc la communication tardive des pièces 17) à 20).

Une telle attitude, qui empêche le respect du principe du contradictoire, justifie le rejet des pièces tardivement communiquées.

En conséquence, les pièces 17) à 20) et 21) du mandataire du requérant PERSONNE1.), dans un respect des droits de la défense, ne sont pas à prendre en considération, compte tenu de la tardiveté avec laquelle elles ont été versées, ne permettant pas à la partie adverse d'y prendre utilement position.

### **Quant au licenciement**

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

L'article L.124-5 (2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit entre autre permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est considérée comme précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment de ce congédiement.

En l'espèce, il convient d'observer d'une part que la société employeuse, à la première page de la lettre de motivation, ne donne qu'une description très succincte des fonctions du requérant avant son congédiement.

Ensuite, l'employeur utilise des abréviations et des notions très techniques tels que « SOCIETE5.) » (*alternative investment funds*), « SOCIETE6.) » et « SOCIETE7.) » qui, si elles sont compréhensibles pour un initié comme le salarié, ne le sont pas pour le tribunal du travail. Ces notions ne sont pas expliquées.

Or, la précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris amplement position par rapport aux différents griefs qui lui étaient reprochés, mais il faut encore que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux-aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement. (cf. Cour d'appel, 17.10.2012, n°35548 du rôle).

Si encore l'employeur a donné des indications précises au sujet du contexte économique, il n'explique pas de manière suffisamment précise en quoi la gestion des fonds « SOCIETE4.) » cédés à SOCIETE8.) ont nécessité une compétence plus poussée qui serait devenue superflue par la suite, de façon à rendre nécessaire la suppression du poste de PERSONNE1.).

Ainsi, au regard de l'exigence de pouvoir comprendre et apprécier l'impact de la vente des fonds SOCIETE4.) sur le poste de PERSONNE1.) et le fait que, tel que allégué par l'employeur, que son expertise et sa compétence pour la gestion des fonds restants ne soit plus nécessaire, il faut constater que les raisons ayant conduit à la suppression de poste de PERSONNE1.) ne sont pas énoncés avec une précision suffisante.

Il n'est pas non plus expliqué en quoi les qualifications et compétences d'PERSONNE1.) auraient été tellement « *specific* » que son poste a dû être supprimé et que l'employeur n'a réellement plus pu continuer à occuper un salarié ayant une ancienneté et une expérience élevées.

La partie employeuse n'a ainsi notamment pas expliqué de manière suffisamment pertinente l'incidence des mesures de restructuration sur l'emploi du requérant, de sorte que le tribunal du travail n'est, à la lecture de la lettre de motifs, pas en mesure de réellement apprécier en quoi le licenciement de PERSONNE1.) a été nécessaire.

En l'espèce, l'indication des motifs n'est donc pas fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

En effet, un tel contrôle par le tribunal du travail s'avère être impossible en raison des lacunes dans la lettre de motivation. De ce fait, l'imprécision des motifs est encore telle qu'il sera impossible à la partie requérante et au tribunal d'en vérifier

le bien-fondé et d'apprécier son caractère réel et sérieux ainsi que de rendre impossible la contre-preuve.

Dès lors, la lettre de motivation ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

L'imprécision du motif du licenciement étant équivalente à une absence de motif, le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 15 mai 2023 doit être déclaré abusif.

### ***Quant à l'indemnisation***

- *Préjudice matériel*

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

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

PERSONNE1.) réclame actuellement à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant total de 179.738,70 sinon de 169.095,42 euros correspondant aux pertes de salaire subies du 1<sup>er</sup> juin 2024 au 31 mai 2026.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie pendant cette période, à savoir de la différence entre ses anciens revenus et les indemnités de chômage perçues, respectivement le salaire touché auprès d'un nouvel employeur, évaluée sur une période de référence de 24 mois.

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

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait rappeler avoir été âgé de 55 ans au moment de son licenciement et avoir occupé auprès de la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) un poste de cadre supérieur dans un domaine de la finance, circonstances rendant plus difficile de retrouver un poste équivalent au Luxembourg et encore à son âge, malgré une recherche d'emploi diligente, correspondant à ses qualifications, son expérience et son niveau de rémunération.

Il aurait retrouvé un emploi avec effet au 28 août 2024 qu'il aurait perdu après quelques mois.

L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. Il doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

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

La partie défenderesse conteste la demande.

Elle critique encore le quantum de la demande notamment quant au salaire brut de base pris en considération par le requérant.

Elle soulève encore que le requérant a retrouvé un nouvel emploi fin août 2024 et que la période allant au-delà d'une période de référence de trois mois ne se trouverait plus en lien causal avec le congédiement.

En l'espèce, PERSONNE1.) avait une ancienneté de 18 années au moment de son licenciement et il était âgé de 55 ans.

Il a été licencié le 15 mai 2023 avec dispense de prester son préavis de douze mois qui a pris fin le 31 mai 2024.

Il résulte des pièces versées en cause par le requérant qu'il a commencé à rechercher activement un nouvel emploi dès le 13 mai 2023, jour de son licenciement.

PERSONNE1.) a produit de nombreux documents relatifs aux démarches entreprises pour retrouver un nouvel emploi. Il a débuté ses démarches dès le début du délai de préavis et il a commencé un nouvel emploi à compter du 29 août 2024 avec un salaire inférieur.

En prenant en considération l'âge de PERSONNE1.) au moment de la recherche du nouvel emploi, son niveau de qualification et la situation économique actuelle, le tribunal du travail considère qu'il a entrepris des démarches actives aboutissant à la conclusion d'un contrat de travail avec effet au 29 août 2024.

Or, les fiches de salaires établies par le nouvel employeur qui sont versées en cause vont jusqu'au mois d'octobre 2024. Les revenus sont inclus dans le décompte jusqu'au milieu du mois de janvier 2025. Il n'a pas été indiqué par le requérant à quelle date cette nouvelle relation de travail a pris fin ni pour quelles raisons.

Pour les raisons expliquées ci-dessus, la période de référence en relation causale avec le licenciement abusif à retenir est de trois mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.

Il appert de la fiche de salaire versée en cause que le salaire brut auprès de la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) s'est élevé à 13.586,23 euros.

Dès lors, la demande en indemnisation du préjudice matériel subi par PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de  $[(3 \times 13.586,23) 40.758,69 - (6.427,33 + 6.427,33 + 6.821,46) 19.676,12] = 21.082,57$  euros.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 170.028,36 euros sinon de 164.706,72 euros à titre de dommage moral.

Le montant pour le préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la nature et à la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 12.000 euros.

### **Quant aux autres demandes**

- *Indemnité pour jours de congés non pris*

PERSONNE1.) demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 57.123,90 euros correspondant à un total de 90 jours de congés non pris.

Il s'agirait de 53 jours de congés non pris au jour du licenciement auxquels s'ajouteraient 37 jours de congés non pris pendant le délai de préavis de 12 mois.

La partie défenderesse conteste cette demande.

Elle fait plaider que le requérant ne verserait aucune pièce relative au total de 90 jours de congés non pris. Le requérant resterait également en défaut de prouver un quelconque report de congés.

Elle se réfère de son côté à la fiche de salaire du mois de mai 2024 faisant état du paiement de la somme de 13.664,76 euros au titre d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

En l'espèce, au vu des contestations de la partie défenderesse, il aurait appartenu à la partie requérante de prouver qu'elle avait encore droit à un total de 90 jours de congé à la fin de la relation de travail, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

Il n'existe en effet aucune pièce permettant de retenir que le requérant ait eu droit à un solde de jours de congés non pris après le paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris par l'employeur.

PERSONNE1.) étant restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse lui redoit encore un total de 90 jours de congé, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée non fondée.

- *Arriérés de salaires*

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la somme de 5.000 euros.

A l'appui de cette demande, il fait valoir qu'au cours des dernières années, il aurait perçu des actions sui generis appelées « *Restricted Stock Units* » à titre de rémunération correspondant à une partie du bonus accordé mais dans l'exigibilité aurait été reportée.

Ces titres seraient aujourd'hui exigibles et valeur, évalué « *approximativement* » à 5.000 euros.

La partie défenderesse conteste cette demande est contestée dans le principe et dans le quantum.

Aucune pièce justificative ne serait versée en cause par le requérant.

En outre, elle fait valoir que les SOCIETE3.) feraient partie d'une convention de la SOCIETE9.) qui n'aurait pas été l'employeur d'PERSONNE1.), de sorte que le tribunal du travail serait encore incompétent matériellement pour connaître de cette demande.

En termes de réplique, PERSONNE1.) conclut à la compétence du tribunal du travail et demande de refixer éventuellement ce volet afin de lui permettre de verser des documents.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'PERSONNE1.) n'a versé aucune pièce justificative à l'appui de sa demande ni pour la prouver dans son principe ni encore pour établir le quantum réclamé.

La requête a été introduite en date du 27 octobre 2023, de sorte que le requérant a donc bénéficié d'un laps de temps suffisant pour verser les pièces justificatives.

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès*

*de sa prétention. » Par ailleurs, aux termes de l'article 1315 du Code civil, « celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. »*

Dès lors, , il y a lieu de retenir que la demande est à rejeter comme non fondée.

### **Quant aux demandes accessoires**

- *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 400 euros.

En ce qui concerne la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG), il convient de la déclarer non fondée au vu de l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;**

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

**met** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

**rejette** les pièces 17) à 20) et 21) de PERSONNE1.) pour cause de communication tardive;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 15 mai 2023;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 21.082,57 euros et non fondée pour le surplus ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 12.000 euros ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris, partant en déboute;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires, partant en déboute;

**en conséquence :**

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) à payer à PERSONNE1.) la somme de 33.082,57 euros (trente-trois mille quatre-vingt-deux euros et cinquante-sept cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 400 euros ;

**rejette** la demande de la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**