Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 73/2026
L-TRAV-770/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 JANVIER 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Pierre SCHREINER	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, Boulevard Royal,

partie demanderesse, comparant par Maître Melanie HÜBSCH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., ci-avant établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), actuellement établie et ayant son siège social à L- ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant Maître Morgane IMGRUND, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

défaillant.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 14 décembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 8 janvier 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 2 décembre 2025. Lors de cette audience Maître Melanie HÜBSCH comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Morgane IMGRUND comparu pour la partie défenderesse.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 2 décembre 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 2 décembre 2025 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

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

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

Jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 14 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A., devant le tribunal du travail de Luxembourg, suite à son licenciement avec préavis en date du 20 juillet 2023 qu'il qualifie d'abusif, pour la voir condamner à lui payer les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

Dommage matériel (18 mois) : 201.662,28 euros

Dommage moral : 50.000 euros

Le requérant demande également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

Dans le cadre de sa note de plaidoiries déposée le 4 juillet 2025, intégralement exposée lors de l'audience du 2 décembre 2025, la société SOCIETE1.) sollicite à titre reconventionnel une indemnité de procédure de 7.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est pas présenté à l'audience du 2 décembre 2025 pour faire valoir ses droits.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Claudio ORLANDO, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) avec effet au 1er janvier 2015 suivant contrat de travail à durée indéterminée du 5 janvier 2015, tel que modifié par avenants des 6 mai 2015 et 25 février 2016, dans le cadre de la gestion journalière de la société.

PERSONNE1.) occupait en outre des mandats de délégué à la gestion journalière et d'administrateur de la société.

Par courrier remis en mains propres le 20 juillet 2023, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec préavis de quatre mois, courant du 1er août au 30 novembre 2023, et dispense de prester le préavis.

Par courrier recommandé de son mandataire du 25 juillet 2023, le requérant a demandé les motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 17 août 2023, l'employeur a répondu ce qui suit :

Cf. courrier

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier recommandé de son mandataire du 2 octobre 2023.

MOTIVATION

Quant à la jonction

Lors de l'audience du 2 décembre 2025, PERSONNE1.) conclut à la jonction de cette affaire avec une affaire portant le numéro de rôle 769/23, au motif que les deux affaires seraient intimement liées. En effet, dans le rôle 769/23, le requérant demanderait à voir déclarer abusif le licenciement prononcé à la même date, soit le 20 juillet 2023, par la société sœur SOCIETE2.) S.à r.l.

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice concernant la demande. Elle souligne que les deux sociétés diffèrent quant à leur actionnariat.

La jonction de causes du chef de connexité a pour but tantôt de faciliter les débats en justice, tantôt d'éviter des décisions contradictoires, tantôt d'épargner des frais aux parties au litige.

Cette mesure est laissée à l'appréciation discrétionnaire de la juridiction saisie.

En l'espèce, le tribunal considère qu'il n'est pas opportun de joindre les deux affaires, qui ont certes trait à des licenciements prononcés le même jour, par des sociétés établies à la même adresse, mais qui diffèrent toutefois par l'identité des parties et les motifs de licenciement invoqués, et pour lesquelles il n'existe pas de risque de contrariété de jugement.

Il n'y a dès lors pas lieu de procéder à la jonction des deux affaires.

Quant au licenciement

PERSONNE1.) plaide que son licenciement est à déclarer abusif dès lors que les motifs fournis par l'employeur ne remplissent pas le critère de précision exigé par la loi. En outre, il conteste que les motifs du licenciement soient réels et sérieux. Il expose sa version des faits dans une attestation testimoniale rédigée par ses soins.

La partie défenderesse plaide que le licenciement prononcé est régulier en estimant que les motifs invoqués sont précis ainsi que réels et sérieux. Elle conclut au rejet de l'attestation testimoniale du requérant.

Il échet de rejeter l'attestation testimoniale du requérant alors qu'il est partie au procès et qu'il ne saurait témoigner dans sa propre cause.

<u>Quant à la précision des motifs du licenciement</u>

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.
(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L.124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

L'indication des motifs doit être 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 licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 payement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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

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

En l'espèce, l'employeur indique que le licenciement repose principalement sur le comportement du salarié à l'égard des autres mandataires et certains salariés de la société, qui aurait était à ce point condescendant et dépourvu d'esprit de collaboration qu'une poursuite de la relation de travail n'était plus possible.

Cette situation aurait été portée à sa connaissance en janvier 2023. Après deux entretiens avec PERSONNE1.) les 17 avril et 2 mai 2023 et afin de lui permettre d'examiner les accusations, un congé extraordinaire aurait été accordé au requérant à partir du 2 mai 2023 jusqu'au 30 mai 2023, puis jusqu'au 30 juin 2023. Le requérant aurait ensuite été en incapacité de travail à partir du 3 juillet jusqu'au 19 juillet 2023.

Il y a lieu d'approuver le moyen du manque de précision soulevé par PERSONNE1.) en tant qu'il se rapporte à des reproches qui auraient été formulés par PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) en janvier 2023, respectivement les 5 et 28 juin 2023. En effet, il ne ressort pas de la lettre de motivation en quoi le comportement de PERSONNE1.) aurait rendu impossible la collaboration avec ces trois personnes, dès lors qu'aucune accusation concrète émanant de ces personnes ni aucun événement les concernant n'est mentionné.

Il y a, partant, lieu d'écarter les motifs en ce qu'ils concernent PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

La société SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir instauré une *« Zwei-Klassen-Gesellschaft. »* A titre de ce reproche, l'employeur relate des propos que le requérant aurait tenu à l'égard de PERSONNE5.) lors d'un entretien au début de l'année 2023. L'employeur n'indique ni le contexte de cet entretien ni n'explique-t-il ce qu'il faut entendre par les *« Inhalte und Ziele »* évoqués, ni ce que recouvre le *« Beispiel d'PERSONNE6.) ».* Ces faits sont à écarter pour défaut de précision.

S'agissant du comportement du requérant à l'égard d'PERSONNE6.), le reproche d'avoir provoqué la démission de ce dernier doit être écarté, l'employeur restant en défaut d'indiquer les circonstances de cette démission permettant de conclure qu'elle serait exclusivement imputable au comportement du requérant.

Il ne ressort pas davantage de manière claire de la lettre de motivation en quoi les faits en lien avec le reporting IFD/IFR en janvier 2022, la présentation PowerPoint en vue de la réunion en date du 29 septembre 2021 et la publication de l'offre d'emploi pour la position *« Junior Compliance »*, accessoirement invoqués en tant que fautes professionnelles, seraient constitutifs d'une atteinte personnelle à l'encontre d'PERSONNE6.).

De même, il n'est pas suffisamment précisé, par des exemples concrets et datés, quelles tâches ne relevant pas de ses fonctions le requérant aurait confiées à PERSONNE6.).

Le motif selon lequel PERSONNE1.) aurait systématiquement omis de saluer et de communiquer en personne avec PERSONNE6.) manque de précision, faute d'exemples concrets, précis et datés.

Sont cependant exposés avec une précision suffisante les prétendus propos du requérant à l'égard d'PERSONNE6.) :

- en mars ou avril 2022 au sujet du questionnaire de la CSSF relatif à la lutte contre le blanchiment d'argent,
- le 11 août 2022 au sujet du courriel envoyé par PERSONNE6.) en date du 4 août 2022,
- en janvier 2023 en réponse à la remarque d'PERSONNE6.) quant aux obligations de PERSONNE1.) en relation avec ses opérations privées sur valeurs mobilières.

Concernant les fautes professionnelles invoquées par la société SOCIETE1.) , il y a lieu d'observer que :

- il n'est pas suffisamment décrit à quelle date et dans quelles circonstances le IFD/IFR Reporting a finalement été déposé, ni quelles ont été les conséquences du prétendu dépassement du délai. Il ne ressort en outre pas de la lettre de motivation si et de quelle manière, le salarié aurait été en mesure d'accomplir cette tâche sans excéder le délai initialement fixé,

- l’employeur ne se réfère à aucune circonstance objectivement vérifiable permettant de déduire que le fait d’avoir présenté la classification de la société dans une telle catégorie comme une simple hypothèse de travail, plutôt que comme un fait avéré, dans le cadre de sa présentation PowerPoint aurait été perçu par les tiers présents, qui ne sont pas autrement identifiés, comme un manque de professionnalisme et de préparation de la part de la société, ou aurait entraîné une perte de temps,
- aucune date n’est précisée à laquelle le conseil d’administration aurait imparti au requérant de publier l’offre d’emploi *« Junior Compliance »* ni aucune échéance jusqu’à laquelle il aurait été tenu de procéder à ladite publication n’est indiquée.

Ces faits sont à écarter pour manque de précision.

Aucune date précise et vérifiable n’est indiquée à laquelle le requérant aurait donné instruction à PERSONNE6.) d’accomplir les tâches mentionnées qui ne relèveraient pas de ses fonctions, de sorte que le motif de l’absence de mise en place d’une structure adéquate conforme à la circulaire CSSF 20/785 doit également être écarté.

Il y a néanmoins lieu de retenir que les reproches suivants :

- de n’avoir pas procédé aux déclarations qui incombaient à PERSONNE1.) en relation avec ses opérations privées sur valeurs mobilières,
- de ne pas avoir participé à la formation annuelle en matière de lutte contre le blanchiment d’argent et de financement du terrorisme,

ont été indiqués avec la précision requise.

<u>Quant à la réalité et à la gravité des motifs invoqués</u>

Aux termes de l’article L. 124-5 (2) du Code du travail, l’employeur est tenu d’énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l’aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l’entreprise. Ces motifs doivent être réels — c’est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c’est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

L’article L. 124-11 (3) du Code du travail dispose qu’en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l’employeur.

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8ème ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

Pour établir la réalité des agissements reprochés à PERSONNE1.) à l’égard de son collègue de travail PERSONNE6.), qualifiés d’harcèlement moral par l’employeur, la société SOCIETE1.) se réfère notamment à des attestations testimoniales établies par PERSONNE6.) et PERSONNE5.).

Concernant l'attestation testimoniale établie par PERSONNE5.), il y a lieu de constater que plusieurs mentions prescrites par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile font défaut et qu'elle n'indique en outre pas qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

Les formalités édictées par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile ne sont cependant pas prescrites à peine de nullité.

Il appartient ainsi au juge du fond d'apprécier si l'attestation non conforme à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Or, étant donné que l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) a pour partie le même contenu que celle établie par PERSONNE6.), elle présente les garanties suffisantes pour ne pas être rejetée des débats.

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir, en mars ou avril 2022, tourné en dérision les objections d'PERSONNE6.) selon lesquelles le questionnaire en question de la CSSF serait difficile à remplir, en se contentant simplement de déclarer *« ich kann das ja mal selbst beantworten und wenn sich herausstellt dass das einfach ist, dann haben wir ein ganz anderes Thema.* »

Concernant cet incident, l'attestation testimoniale d'PERSONNE6.) manque de précision, dans la mesure où elle ne comporte aucune indication temporelle.

Ce fait n'étant étayé par aucune autre pièce, il est à écarter.

Il en va de même des déclarations d'PERSONNE6.) et de PERSONNE5.) concernant l'insulte *« Fick dich ! »* qu'aurait proféré PERSONNE1.) dans le cadre d'une pause entre collègues dans l'espace de repos.

Les attestations testimoniales produites ne permettant pas de situer ce fait dans le temps, il est à écarter.

La société SOCIETE1.) s'appuyant encore sur les seules déclarations d'PERSONNE6.) et de PERSONNE5.) quant aux échanges lors de la prédite pause entre collègues, non située dans le temps, pour établir que PERSONNE1.) a effectué des opérations privées sur titres en violation des règles de gestion des conflits d'intérêts éditées par la Circulaire 20/758, ce motif est également à écarter.

La société SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) des propos adressés à PERSONNE6.) le 11 août 2022.

Il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE6.) sur laquelle la société SOCIETE1.) s'appuie pour établir le caractère réel de ce fait que *« Ich hatte am 04.08.22 per Mail sehr detailliert auf den Ressourcenengpass im Compliance hingewiesen. Sein mdl. Kommentar dazu am 11.08 : « eine weinerliche Email wie von einem 18 Jährigen ; ich würde mich lächerlich machen und man [der Verwaltungsrat] würde sich über mich kaputt lachen ; damit hätte ich mir keinen Gefallen getan. »*

Ce fait présente dès lors un caractère réel.

En l'absence de contestations de la part de la partie défenderesse par rapport à l'attestation de participation à un cours en ligne en date du 29 décembre 2022 produite par PERSONNE1.), le reproche de ne pas avoir participé en 2022 à une formation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, se trouve contredit par les éléments du dossier.

Ce fait est dès lors à écarter, à défaut de présenter un caractère réel.

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Il y a lieu de retenir que le seul exemple d'une remarque inappropriée en date du 11 août 2022, presqu'un an avant le licenciement, bien qu'ayant un caractère réel, ne suffit pas à établir l'existence d'un harcèlement moral à l'égard d'PERSONNE6.), ni à démontrer un défaut de capacités managerielles ou humaines à l'égard de certains de ses collaborateurs.

Au vu de ce qui précède, il n'est pas établi que le comportement de PERSONNE1.) a conduit à une perte de confiance de son employeur, justifiant partant son licenciement avec préavis.

Le licenciement de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

Tel que convenu à l'audience, il y a lieu de réserver les demandes de PERSONNE1.) du chef de préjudice matériel et moral et de refixer ce volet à une audience ultérieure pour continuation des débats.

PERSONNE1.) est invité à verser un décompte actualisé séparé par rapport à la présente affaire.

Il y a également lieu de réserver les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de même que les frais.

PAR CES MOTIFS:
le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) ;

dit qu'il n'y a pas lieu à jonction avec le rôle L-TRAV-769/23,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 20 juillet 2023 par la société anonyme SOCIETE1.) S.A à l'encontre de PERSONNE1.),

réserve les demandes du chef de préjudice matériel et moral,

réserver les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et les frais,

refixe l'affaire à l'audience publique du mardi, 3 février 2026 à 15.00 heures, salle JP.0.15 au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**