Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1612/26
L-TRAV-295/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 27 AVRIL 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
François SCORNET	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représenté par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Alexandre QUENOUILLE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Luka VREBAC, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

Les rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu le 14 mai 2024 entre parties par le tribunal de travail de ce siège sous le numéro 1615/24 dont le dispositif est conçu comme suit :

« le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

se déclare *matériellement incompétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.) ;*

se déclare *matériellement incompétent pour connaître des demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive de la relation de travail, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en remboursement de primes ;*

se déclare *matériellement incompétent pour connaître de la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;*

déclare *non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de ses frais d'avocat et la rejette ;*

déclare *non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;*

déclare *fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;*

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

condamne *PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance. »*
L'appel contre le jugement dont question a été déclaré recevable par arrêt de la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, en date du 20 novembre 2025, no CAL-2024-00675 du rôle dont le dispositif est conçu comme suit :

« la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant,

dit que les juridictions du travail sont matériellement compétentes pour connaître du présent litige,

donne acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de sa demande,

renvoie l'affaire devant le tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Romain ADAM et de Maître François KAUFFMAN, sur leurs affirmations de droit. »

Au vu du courrier de Maître Romain ADAM du 24 novembre 2025, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 23 février 2026 auprès du présent tribunal de travail autrement composé à laquelle l'affaire a été utilement retenue. Les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 23 février 2026, Maître Romain ADAM s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Benoît MARECHAL, en remplacement de Maître Alexandre QUENOUILLE, s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1.) »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE

LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire pour le Fonds d'emploi a comparu par Maître Luka VREBAC en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

Le tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de *« Managing Director »* par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 octobre 2018 avec effet au 17 décembre 2018.

Par courrier recommandé du 10 mai 2022, le mandataire de la requérante a notifié à la société SOCIETE1.) la démission de la requérante pour faute grave dans le chef de l'employeur.

Elle base sa démission avec effet immédiat sur les faits énoncés dans la lettre recommandée de son mandataire du 7 avril 2022, ainsi que par ceux énoncés dans son courrier du 19 avril 2022, annexés à sa démission.

Ces trois courriers sont reproduits ci-après :

SCAN DES COURRIERS

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du Travail de céans aux fins de voir déclarer justifiée sa démission du 10 mai 2022 pour faute grave dans le chef de la société SOCIETE1.) suite aux agissements qu'elle qualifie de répréhensibles, exercés par la défenderesse, et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 252.672,71.- euros, augmenté des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, ventilé de la manière suivante :

- salaire du 1er mai au 10 mai 2022 (7 jours ouvrables) (15.066,08.- euros /173 x 8 heures x 7)	4.876,88.- euros
- indemnité compensatoire de préavis de 2 mois (15.066,08.- euros x 2 mois)	30.132,16.- euros
- préjudice matériel	180.000,00.- euros
- préjudice moral	30.000.- euros
- 11 jours de congé non pris (15.066,08.- euros / 173 heures x 8 heures x 11)	7.663,67.- euros

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

A l'audience du 23 février 2026, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 79.569,95 €.

La requérante expose qu'aux faits tels que décrits dans les courriers du 10 mai 2022, 7 avril 2022 et 19 avril 2022, s'ajoute que la requérante serait confrontée à de nombreuses difficultés pour faire respecter les bonnes pratiques en matière contractuelle d'une part, et faire valider la facturation inter-sociétés entre la société SOCIETE1.) et la société de droit français SOCIETE2.) d'autre part (ci-après « la société SOCIETE2.) »), en raison de prestations effectuées par les membres de l'équipe de la société SOCIETE1.) pour des travaux pour ADRESSE3.) et/ou pour des missions vendues par la société SOCIETE2.) au Luxembourg et effectuées pour partie par les équipes de la société SOCIETE1.).

En plus de l'immixtion permanente de personnes n'ayant aucune autorité dans le cadre de la société SOCIETE1.), la requérante se serait vue confrontée à des incertitudes importantes au niveau de ces opérations et flux, qui seraient loin d'être comptablement et financièrement neutres pour la société SOCIETE1.).

Ces faits auraient rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail justifiant la démission de la requérante pour faute grave dans le chef de la société SOCIETE1.).

La requérante aurait été engagée par la défenderesse, car elle aurait disposé d'une grande expérience et d'une qualification particulière dans le domaine d'activité de la société, soit du conseil en management et en organisation, ainsi que d'un réseau très important au Luxembourg avec des clients qui lui seraient fidèles depuis des années. L'autorisation de faire le commerce de la société SOCIETE1.) aurait reposé sur sa qualification professionnelle qui serait ainsi à considérer comme responsable vis-à-vis des autorités luxembourgeoises de la bonne conduite des affaires de la société.

PERSONNE1.) aurait cependant dû se rendre compte que les intentions des actionnaires principaux de la société SOCIETE1.) ne coïncideraient pas avec le projet qui lui aurait été initialement communiqué et le rôle qui lui aurait été attribué.

Focalisée sur son propre plan de croissance, la société SOCIETE2.) n'aurait pas pu réellement accompagner le développement de l'activité au Luxembourg. Cette situation aurait empiré progressivement dans le contexte difficile de la fin 2019 puis de l'année 2020, avec une absence de soutien dans le développement et la conduite des projets d'une part, et une intervention de plus

en plus prégnante, sans concertation préalable avec la requérante, dans la gestion de la partie défenderesse d'autre part.

A partir du mois d'avril 2021, il y aurait eu de plus en plus d'interventions directes de la part de responsables de la société SOCIETE2.) dans les affaires de la société SOCIETE1.) notamment à travers des contacts directs de représentants de la société SOCIETE2.) avec les banques, fournisseurs voire clients ou prospects de la société SOCIETE1.), sans concertation préalable avec PERSONNE1.), voire même sans aucune information.

Cette ingérence dans les affaires de la société SOCIETE1.) par des personnes n'ayant aucune qualité juridique pour ce faire, notamment parce qu'il n'existe aucun lien capitalistique directe entre la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE2.) aurait été fortement critiquée par la requérante à plusieurs reprises, étant donné que cette ingérence contreviendrait à tous les principes d'une bonne gouvernance d'une société.

Au mois d'octobre 2021, la requérante aurait été informée lors d'un entretien téléphonique que PERSONNE2.), futur salarié de la société SOCIETE2.) allait rejoindre la société SOCIETE1.) avec pour objectif de développer les activités internationales et notamment luxembourgeoises.

Même après plusieurs demandes de la requérante, le rôle et par conséquent le lien hiérarchique de PERSONNE2.) avec la requérante n'aurait pas été précisée, alors que PERSONNE2.) n'aurait eu aucun lien juridique direct avec la société SOCIETE1.).

Or, ce dernier se serait immiscé dans les opérations de la société SOCIETE1.) par de multiples ingérences dans divers domaines liés à la gestion de cette dernière.

S'y ajouterait que le CFO de la société SOCIETE2.), PERSONNE3.), qui à son tour n'aurait eu aucun rôle ou lien juridique direct avec la société SOCIETE1.), se serait immiscé dans la gestion administrative et financière et ce dès l'été 2021, en s'adressant directement aux subordonnées de la requérante ou à des partenaires de la société SOCIETE1.).

Dans le cadre d'une demande de prêt garanti par l'ETAT qui aurait été introduite par la société SOCIETE1.) au printemps 2021 sur base d'un plan financier établi de façon concertée avec les sieurs PERSONNE4.) et PERSONNE5.), gérants, et PERSONNE3.), ce dernier aurait pris la liberté de relancer la Banque SOCIETE3.) durant l'été et d'augmenter le prêt demandé, sans se concerter préalablement avec la requérante, ni même l'informer ou l'associer à cette communication.

Bien que la requérante aurait demandé à plusieurs reprises que la communication concernant les affaires de la société SOCIETE1.) passe par elle en tant que Managing Director, ces prises d'initiatives se seraient poursuivies et même intensifiées au courant des mois suivants.

PERSONNE3.) aurait pris contact avec PERSONNE6.) en charge de la gestion administrative et financière de la société SOCIETE1.) afin de mettre en place une gestion globalisée des comptes bancaires et permettre que des salariés de la société SOCIETE2.), dont lui-même, puissent instrumenter des virements sur les comptes bancaires de la société SOCIETE1.).

La requérante s'y serait opposée fermement, alors que de tels agissements seraient à nouveau contraires à toutes les pratiques de bonne gouvernance d'une société au Luxembourg et risqueraient de mettre en danger la réputation de la société SOCIETE1.) vis-à-vis des partenaires et notamment de sa banque.

Malgré l'opposition formelle de la requérante, la situation d'ingérence permanent dans les affaires de la société SOCIETE1.) se serait poursuivie et intensifiée au mois de février 2022 par des tentatives de prise de contact de PERSONNE3.) avec le fiduciaire responsable de la société SOCIETE1.) et lors desquelles PERSONNE3.) aurait contacté une ancienne fiduciaire qui ne serait plus en charge des affaires de la société SOCIETE1.) depuis le printemps 2019, ce qui prouverait qu'en sus d'une ingérence inadmissible, cette dernière se serait encore faite de façon tout à fait maladroite.

L'ingérence aurait concerné la mobilisation des ressources de la société SOCIETE1.) sur des projets de portefeuille de la société SOCIETE2.), dans différentes zones géographiques (ADRESSE3.), Afrique du Nord), sans concertation avec la requérante, *Managing Director*, en ne tenant absolument pas compte des informations partagées par les consultants sollicités sur leurs autres engagements et au mépris total des enjeux et projets et de développement commercial locaux.

La requérante aurait encore constaté que les personnes précitées diffuseraient des informations inexactes et non autorisées, -parfois en violation des clauses de confidentialité signées dans le cadre de contrats de prestation de services ou de *non disclosure agreements*-, ce qui serait évidemment inacceptable et hautement dangereux pour la réputation de la requérante sur un marché aussi confidentiel que la place luxembourgeoise.

Un autre senior consultant aurait également démissionné en raison de cette ingérence.

Par courrier du 7 avril 2022, la requérante aurait demandé à la société SOCIETE1.) de faire en sorte que son rôle de *Managing Director* de la société SOCIETE1.) soit respecté et d'interdire sans délai les personnes qui n'auraient aucun pouvoir au sein de la société de prendre des initiatives sans son aval.

Par courrier du 19 avril 2022, la requérante a encore signalé le fait que PERSONNE3.) aurait contacté le fiduciaire SOCIETE4.) sans en informer la requérante.

L'employeur n'ayant pas répondu à ces deux lettres de la requérante, elle n'aurait eu d'autres choix que de démissionner.

A l'audience du 23 février 2026 PERSONNE1.) explique que la présente affaire a déjà été plaidée une première fois. Une rupture du prononcé a eu lieu et le tribunal s'est déclaré incompétent matériellement. Ce premier jugement a été réformé en appel, la Cour ayant retenu la compétence du tribunal.

Elle expose qu'elle aurait été court-circuitée par d'autres personnes depuis 2021, puis en 2022. Elle aurait écrit à ses cogérants ingérant.

Un prêt de 200.000.- euros aurait été accordé par la banque SOCIETE3.) et PERSONNE3.) aurait contacté la banque par après pour augmenter le montant du prêt à 250.000.- euros.

PERSONNE2.) serait intervenu dans les tâches de la requérante.

Le dirigeant de la société SOCIETE2.) aurait disposé des prêts et des personnes au sein de la société SOCIETE1.).

La requérante aurait réagi et se serait plaint qu'on ne pourrait pas lui prendre ses ressources. La requérante n'aurait pas été demandé dans plusieurs décisions importantes, alors qu'elle aurait pourtant été responsable.

Il y aurait eu un vrai *« undermining »* par des personnes de la société SOCIETE2.).

Il y aurait également eu des paiements par la société SOCIETE2.) à travers des comptes de la société SOCIETE1.).

PERSONNE7.), fiduciaire à Luxembourg, aurait refusé la demande d'accès de PERSONNE3.) à des pièces de la société SOCIETE1.).

PERSONNE4.), aurait finalement réagit le 12 mai 2022 en prétendant que la requérante n'aurait pas été à la hauteur.

Le 13 mai 2022, la requérante aurait répondu et *« mis les points sur les i »*.

D'ailleurs, aucune remarque n'aurait été faite à la requérante tout au long de sa carrière auprès de la société SOCIETE1.). La vérité aurait été que l'employeur aurait voulu faire la gestion à partir de ADRESSE3.). Le courrier de PERSONNE4.) rejoindrait encore sa démission, on ne la laisserait pas travailler. Elle n'aurait pas été licencié, mais aurait bien démissionné.

A la limite, si on avait informé la requérante, on aurait pu discuter, or des personnes agissent dans son dos et à son insu, fait qu'elle n'aurait pu accepter.

Le fiduciaire de la société SOCIETE2.), aurait beau être comptable de la société française, mais n'aurait aucun droit d'accéder à la société SOCIETE1.).

La requérante aurait insisté sur le fait que la société SOCIETE2.) ne serait pas la société mère, mais la société sœur.

La situation serait devenue de pire en pire et la requérante à son tour serait devenue de plus en plus nerveuse quant à l'éventualité que sa responsabilité pourrait être engagée. En conclusion, elle n'aurait plus eu le contrôle des sociétés.

PERSONNE4.) aurait géré la société SOCIETE1.) comme si c'était la sienne, alors qu'il ne serait pas l'actionnaire unique, mais juste un actionnaire majoritaire.

La requérante explique encore qu'elle aurait créé sa propre société avec l'aide de l'ADEM. En effet, elle aurait établi un *business plan* qui aurait été avalisé par l'ADEM.

La requérante réplique à la demande de l'ETAT, qu'il y aurait une possibilité d'adoucir la demande de l'ETAT. La requérante aurait tout fait pour minimiser son dommage avec l'ADEM. Elle demande de ramener à de plus justes proportions la demande de l'ETAT.

Quant au délai d'un mois pour invoquer un motif grave, la requérante expose qu'après avoir été confronté aux fautes, l'employeur n'aurait pas répondu aux faits. La véritable faute grave ne serait pas les motifs invoqués, mais l'absence de réponse, absence qui se trouve dans le mois de la dénonciation.

Quant aux demandes reconventionnelles, elles seraient à rejeter.

Quant au remboursement de primes, les commissions seraient toujours payées à l'émission de la facture. Ce serait l'employeur qui supporterait le risque de l'entreprise et ce ne serait pas la faute de la salariée, si la facture n'était pas payée. Cette demande ne serait pas fondée et il n'y aurait pas de répétition de l'indu.

Elle réplique encore quant à l'absence de recherches d'emploi, qu'elle aurait suivi une procédure spécifique de l'ADEM.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La société SOCIETE1.) déclare à l'audience du 23 février 2026, qu'elle aurait payé les 11 jours de congés non pris.

La société SOCIETE1.) soulève que les motifs à l'appui de la démission ne pourraient pas remonter à plus d'un mois.

Les motifs invoqués ne seraient pas suffisamment graves.

Il n'y aurait pas de recherches d'emploi.

La requérante aurait mis la société SOCIETE1.) dans une situation difficile. En effet, elle aurait eu un contrat de travail, mais également un mandat de gérante de catégorie B. Elle aurait été la seule gérante de catégorie B avec deux autres gérants de catégorie A de sorte que la signature conjointe n'aurait plus été possible. Sa démission aurait également eu comme conséquence la révocation de son autorisation d'établissement.

Il s'agit de conséquences graves d'une démission exceptionnelle.

La requérante reproche des discordances et l'immixtion et l'ingérence de PERSONNE3.). Or, la société SOCIETE1.) appartiendrait à la société SOCIETE5.) à Luxembourg. PERSONNE4.) serait d'ailleurs le gérant de la société SOCIETE5.).

La requérante aurait fait état de faits anciens de 10 mois.

Le groupe ne discuterait pas au niveau de la gouvernance par courrier. Il y aurait eu une volonté d'harmonisation en France, Luxembourg et Afrique.

Il faudrait distinguer le mandat social pour retenir une responsabilité. Un arrêt de la Cour aurait retenu qu'on ne pourrait pas se prévaloir des fautes dans la gestion du mandat social pour invoquer une faute grave.

Quant à la demande de prêt de 250.000.- euros, il serait question d'un fait datant du 5 juillet 2021, soit près de 10 mois avant la démission.

PERSONNE2.) serait un futur salarié de la société SOCIETE2.) et aurait été chargé de la coopération entre les deux sociétés. Il serait venu aider la société luxembourgeoise pour faire *du business development*.

Les deux sociétés auraient fait usage de la plateforme commune MEDIA1.) multibanques, multipays proposée par la banque SOCIETE3.).

PERSONNE3.) serait salarié de la société SOCIETE2.), mais aurait travaillé pour la société SOCIETE5.). Il y aurait un mélange de salariés.

Le 10 mai 2022, seul un fait nouveau aurait été dénoncé, soit la facturation inter sociétés. Ce motif de démission ne serait pas assez grave.

En conclusion, il serait question de faits frappés de forclusion, pas assez précis et pas assez graves.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement une indemnité compensatoire de préavis d'un mois, de 15.066,08.- euros.

Elle demande des dommages et intérêts de 10.000.- euros pour rupture abusive du contrat de travail.

Elle demande encore le remboursement d'une prime de 16.698,75.- euros. La société SOCIETE6.) n'aurait jamais payé, de sorte que la requérante n'aurait pas droit à une commission de facturation. Il serait question des montants facturés et encaissés. Ces montants n'auraient pas été encaissés.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile. Elle rement encore un décompte dans lequel figure une demande en remboursement des honoraires d'avocats de 7.380,76.- euros.

La société SOCIETE1.) duplique que la requérante n'aurait versé aucune recherche d'emploi, aucune lettre, ni CV serait remis. La requérante aurait été âgée de 50 ans. Rien ne se serait passé entre la création de l'entreprise et sa démission.

Si une période de référence était à retenir, la période devrait s'arrêter au 25 août 2022 au plus tard, alors qu'à partir de ce moment la société aurait été créé.

2.3. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience du 23 février 2026, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie malfondée au litige, à lui rembourser le montant de 31.380,28.- euros brut avec les intérêts légaux à partir des décaissements sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, qu'il a versé à la requérante à titre d'indemnités de chômage au cours de la période de mai 2022 à novembre 2022.

L'ETAT s'oppose à la demande de réduction de la requérante. Il n'y aurait aucune preuve d'une situation de précarité.

3. Motifs de la décision

Les demandes, régulières en la forme et non autrement contestées à cet égard, sont à déclarer recevables en la forme.

3.1. La démission pour faute grave dans le chef de l'employeur

La société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande adverse, alors que les faits susceptibles invoqués en tant que motifs n'ont pas été invoqués dans le délai d'un mois.

Pour être justifiée, la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail suppose que son auteur, qu'il s'agisse de l'employeur ou du salarié, puisse justifier d'un motif grave fondé sur un fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail conformément à l'article L. 124-10 (2) du Code du travail.

En cas de démission du salarié avec effet immédiat, aucune disposition légale ne requiert qu'elle indique dans la lettre de démission les motifs graves imputables à l'employeur qui ont motivé sa démission. Les motifs justifiant cette démission avec effet immédiat pour motifs graves peuvent être fournis par le salarié à tout moment postérieurement à l'envoi de la lettre de démission.

Ainsi, l'obligation d'énoncer avec précision les motifs de la résiliation du contrat de travail pour motif grave prescrite à l'article 124-10 (3) du Code du travail ne s'applique qu'au licenciement prononcé par l'employeur.

Cette obligation n'est pas imposée à la démission pour motif grave du salarié qui peut en fournir le ou les motifs seulement dans le cadre de son action en réparation.

Il suffit en effet qu'il énonce les motifs en cas d'action en justice intentée afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages-intérêts, respectivement si le salarié était autorisé à démissionner sans préavis.

Par ailleurs, les motifs invoqués pour justifier la démission sans préavis doivent avoir existé au moment de celle-ci et les faits ou fautes invoqués ou la date à laquelle le salarié en a eu connaissance ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture des relations de travail.

La requérante fait état de plusieurs motifs relatifs à sa démission du 10 mai 2022. Elle estime encore que ce serait la dénonciation des motifs qui ferait courir le délai d'un mois.

Le délai d'un mois court à partir du jour où le salarié a eu connaissance du motif invoqué à l'appui de sa démission.

La démission ayant eu lieu le 10 mai 2022, la requérante peut faire uniquement état de motifs qui ne sont pas antérieurs à plus d'un mois, soit des motifs dont il a eu connaissance à partir du 10 avril 2022.

En premier lieu, la requérante reproche une intervention de plus en plus prégnante par des responsables de la société SOCIETE2.) à partir du mois d'avril 2021, soit une immixtion de la part de la société sœur SOCIETE2.), ou comme évoqué à l'audience par des salariés de la société SOCIETE5.), société mère.

Ce motif est antérieur de plus d'un mois, de sorte qu'il doit être écarté.

Au mois d'octobre 2021, la requérante aurait été informée lors d'un entretien téléphonique que PERSONNE2.), futur salarié de la société SOCIETE2.) allait rejoindre la société SOCIETE1.) avec pour objectif de développer les activités internationales et notamment luxembourgeoises. Ce dernier aurait été planté au sein de la société SOCIETE1.) pour contrôler la gestion faite par la requérante. PERSONNE2.) serait intervenu dans les tâches de la requérante.

Ce motif est antérieur de plus d'un mois, de sorte qu'il doit être écarté.

La requérante expose encore que PERSONNE3.) se serait immiscé dans la gestion administrative et financière et ce dès l'été 2021, notamment en s'adressant directement à des subordonnés de PERSONNE1.) ou à des partenaires de la société SOCIETE1.). Dans le cadre d'une demande de prêt garanti par l'ETAT qui aurait été introduite par la société SOCIETE1.) au printemps 2021 sur base d'un plan financier établi de façon concertée avec PERSONNE4.) et PERSONNE5.), gérants, et PERSONNE3.). PERSONNE3.) aurait pris la liberté de relancer la Banque SOCIETE3.) durant l'été et d'augmenter le prêt demandé, sans se concerter préalablement avec la requérante, ni même l'informer ou l'associer à cette communication. Un prêt de 200.000.- euros aurait été accordé par

la banque SOCIETE3.) et PERSONNE3.) aurait contacté la banque par après pour augmenter le montant du prêt à 250.000.- euros.

Ce motif est antérieur de plus d'un mois, de sorte qu'il doit être écarté.

Quant à la tentative de prise de contact par PERSONNE3.) avec le fiduciaire de la société SOCIETE1.), suivant la lettre du 7 avril 2022 de la requérante, cette tentative aurait eu lieu durant le mois de février 2022. Il ressort de ce courrier que la requérante avait nécessairement connaissance de la tentative, lors de la rédaction du prédit courrier qui est antérieur de plus d'un mois à la démission du 10 mai 2022, de sorte que ce motif doit être écarté.

Suivant les plaidoiries à l'audience, la requérante a encore fait état qu'un des salariés de la société SOCIETE1.), PERSONNE8.) aurait été monopolisé par les représentants de la société SOCIETE2.). Il ressort des courriels du 1er février 2022 et du 30 janvier 2022 que les parties ont eu des discussions quant à la disponibilité de PERSONNE8.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.) ayant décidé de l'affecter autrement que le souhaitait la requérante. Il s'agit encore d'un reproche antérieur au 10 avril 2022, de sorte qu'il y a lieu de l'écarter.

Il ressort encore d'un courrier du 19 avril 2022 du mandataire de la requérante, que PERSONNE3.) aurait contacté le fiduciaire SOCIETE4.), en charge de la tenue de la comptabilité de la société SOCIETE1.), sans avoir informé le *Managing Director*.

Suivant courriel de PERSONNE7.) du 4 avril 2022 dans lequel PERSONNE1.) figure en tant que copie carbone, la requérante avait connaissance de cette intervention de PERSONNE3.) le 4 avril 2022, soit antérieurement au 10 avril 2022.

Ce motif est antérieur de plus d'un mois, de sorte qu'il doit être écarté.

Par courrier de démission du 10 mai 2022, la requérante dénonce un dernier motif, s'ajoutant aux précédents motifs, que la requérante serait confrontée à de nombreuses difficultés pour faire respecter les bonnes pratiques en matière contractuelle d'une part, et faire valider la facturation inter-sociétés entre la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE2.), en raison de prestations effectuées par les membres de l'équipe de la société SOCIETE1.) pour des travaux pour ADRESSE3.) et/ou pour des missions vendues par la société SOCIETE2.) au Luxembourg et effectuées pour partie par les équipes de la société SOCIETE1.).

Ce motif a été invoqué dans le délai d'un mois.

Quant aux difficultés de faire respecter les bonnes pratiques inter-sociétés, il s'agit d'une difficulté dans la gestion du mandat social et plus particulièrement d'un problème structurel et stratégique dans la gestion des sociétés SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) soutient qu'on ne pourrait pas se prévaloir des fautes dans la gestion du mandat social pour invoquer une faute grave.

Le tribunal constate que ce reproche est une critique du mode de gestion du groupe de sociétés SOCIETE1.), des décisions prises par la direction, des moyens mis en place et de la stratégie de l'entreprise. Aucune des critiques n'est à mettre en lien avec une faute grave que la société SOCIETE1.) a commise à l'encontre de PERSONNE1.), dans le cadre de l'exécution de la relation de travail avec elle.

A titre superfétatoire, le tribunal constate que la totalité des motifs invoqués (ceux en dehors du délai d'un mois) sont des critiques du mode de gestion du groupe de sociétés SOCIETE1.).

Il existe cependant en droit du travail un principe récurrent selon lequel le chef d'entreprise, en l'espèce la direction de la société SOCIETE1.), est maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et dans l'exercice de cette fonction, l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise, tandis que le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave, conformément à l'article L.121-9 du code du travail.

Ce principe a maintes fois été confirmé par la jurisprudence, notamment en indiquant que l'employeur est, en principe, seul juge des décisions qu'il lui appartient de prendre en tant que chef d'entreprise responsable du bon fonctionnement de l'entreprise.

Partant, si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il lui appartient seul de définir et de modifier la politique économique de l'entreprise, son organisation interne ainsi que les modalités techniques de son fonctionnement.

Ni le juge ni le salarié ne peuvent à aucun titre se substituer à l'appréciation de l'opportunité des mesures ainsi prises, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi et des opportunités de gestion. Si l'employeur faillit dans ses décisions, c'est lui seul qui sera sanctionné. Le salarié peut critiquer ces décisions relatives à la gestion et choisir de résilier son contrat de travail le liant à l'employeur, mais en respectant le délai de préavis ; il ne peut cependant pas s'en prévaloir comme fautes graves imputables à l'employeur pour démissionner avec effet immédiat.
En effet, les choix arrêtés par le chef d'entreprise quant à la gestion et aux moyens mis en œuvre ne sont pas des décisions dirigées contre un salarié pris individuellement, à titre personnel.

Il s'en suit que cette faute alléguée par PERSONNE1.) ne constitue pas une faute grave qui rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il s'ensuit que la démission de PERSONNE1.) du 10 mai 2022 n'est pas justifiée.

Au regard de la démission non justifiée de PERSONNE1.), ses demandes d'une indemnité compensatoire de préavis, d'indemnisation du préjudice matériel et moral ne sont pas fondées.

3.2. <u>Quant aux arriérés de salaire</u>

PERSONNE1.) demande dans sa requête la condamnation de l'employeur à lui payer des arriérés de salaire pour la période du 1er mai au 10 mai 2022 pour un montant de 4.876,88.- euros (7 jours ouvrables ; 15.066,08.- euros / 173 x 8 heures x 7).

Les parties n'ont pas particulièrement pris position quant à cette demande.

PERSONNE1.) verse elle-même en tant que pièce n°31 sa fiche de salaire du 1er mai 2022 au 10 mai 2022 pour une rémunération nette de 5.478,68.- euros.

Cette même fiche de salaire est versée par la société SOCIETE1.) à sa pièce n°38.

La société SOCIETE1.) verse une autre fiche de salaire pour la période du 1er mai 2022 au 10 mai 2022, il n'est pas renseigné s'il s'agit d'une fiche périodique.

Aucun renseignement n'a été fourni au tribunal.

Or, il ressort de la pièce n°32 de PERSONNE1.), soit d'un avis de crédit de la banque SOCIETE7.) du 6 juin 2022, que le montant de 5.478,68.- euros a été payé à la requérante avec comme communication *« SALAIRE + SOLDE PERSONNE1.) MAI 2022 »*.

La requérante demande un arriéré inférieur à ce qui a été payé, soit le montant de 4.876,88.- euros.

Or, au vu des pièces, les arriérés du 1er mai au 10 mai 2022 ont déjà été payés, de sorte que cette demande est à déclarer non fondée.

3.3. Quant aux congés non pris

La requérante réclame le paiement de 11 jours de congés non pris pour un montant de 7.663,67.- euros (15.066,08.- euros / 173 heures x 8 heures x 11).

A l'audience des plaidoiries la société SOCIETE1.) a prétendu avoir payé ce montant.

La requérante a déclaré lors de cette audience ne plus être sûre si ce montant a été payé ou non.

Le tribunal n'a aucune trace d'un quelconque virement pour le prédit montant.

A défaut de contestation de la société SOCIETE1.) qui prétend avoir payé le prédit montant, il y a lieu de déclarer fondé la demande de PERSONNE1.) et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 7.663,67.- euros au titre de congés non pris.

3.4. Les demandes reconventionnelles de la société SOCIETE1.)

3.4.1. L'indemnité compensatoire de préavis

La société SOCIETE1.) réclame la condamnation de la requérante à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 15.066,08.- euros équivalent à 1 mois de salaire.

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux l'alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. »

En outre, d'après l'article L.124-4 du Code du travail :

« En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égale à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article L.124-3. »

Finalement, aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

En l'espèce, étant donné que la démission de PERSONNE1.) pour faute grave dans le chef de la partie employeuse a été déclarée injustifiée, cette dernière peut en application des dispositions légales précités prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un mois de salaire (PERSONNE1.) ayant eu une ancienneté de moins de 5 années).

Dès lors, la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de **15.066,08.- euros**.

Les textes légaux ne prévoient aucune différence quant à la nature, brute ou nette, de la rémunération à payer de sorte qu'il convient de décider qu'à l'instar de l'employeur, le salarié est redevable du montant brut de sa rémunération.

3.4.2. Dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat

La société SOCIETE1.) réclame le montant de 10.000.- euros au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Elle soutient que la société SOCIETE1.) aurait été paralysée en raison de la démission de PERSONNE1.) qui aurait été la seule gérante de catégorie B et détentrice de l'autorisation d'établissement.

Il convient de rappeler que le Code du travail ne prévoit que le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour la moitié du préavis que devrait respecter l'employeur qui aurait licencié et ce conformément à L.124-4 du Code du travail.

Un dédommagement supplémentaire n'est pas prévu par le Code du travail, de sorte que cette demande est à rejeter.

A titre superfétatoire, la demande de la société SOCIETE1.) a plutôt trait au mandat social de PERSONNE1.) qu'au contrat de travail.

3.4.3. Remboursement de la prime injustement perçue

La société SOCIETE1.) réclame le remboursement du montant de 16.698,75.- euros à titre de remboursement d'une prime perçue par PERSONNE1.).

Elle expose que la requérante recevrait une prime sur facturation et qu'elle aurait établi une facture à l'égard de la société SOCIETE6.) qui n'aurait jamais payé sa facture.

PERSONNE1.) soutient que la prédite prime serait due dès la facturation sans tenir compte de l'encaissement de la facture.

Il résulte de l'annexe au contrat de travail au titre suivant :

> *« REMUNERATION VARIABLE 1 : RV1*
>
> *Au titre des missions confiées, l'Employée percevra ne rémunération variable correspondant à 60% du Chiffre d'Affaires Hors Taxes généré par sa prestation personnelle facturée et encaissée par l'Employeur à ses clients. »*

Il n'est pas contesté que la requérante a déjà perçu cette prime, alors que la défenderesse soutient désormais que la prime ne serait pas payée à la facturation.

Suivant *« Debt Assignment Agreement »* du 13 septembre 2021 versée aux débats, il s'avère qu'il s'agit d'une cession de créance de la part de la société SOCIETE1.) en faveur de la société SOCIETE8.) en ce que la société SOCIETE1.) cède ses droits sous la créance à SOCIETE8.).

Il résulte des pièces versées que la société SOCIETE9.) SA a été déclaré en faillite par jugement du 11 octobre 2021.

Il résulte d'un jugement du 15 juin 2023, n° de rôle TAL-2023-03526 que la société SOCIETE1.) détient un titre à l'encontre de la société SOCIETE8.) SARL. Ce jugement est suivi d'une signification et d'un commandement à toutes fins.

La défenderesse n'a pas eu d'explication pour quelles raisons elle estime que la société SOCIETE6.) n'aurait pas payé ses factures. En effet, il résulte des pièces versées que la défenderesse a entamé les procédures nécessaires afin de recouvrir sa créance.

Il existe donc des indices qu'elle a bien recouvert sa créance.

La défenderesse n'explique pas non plus pour quelle raison elle aurait payé la prime à la facturation si les stipulations contractuelles prévoyaient un paiement à l'encaissement des factures.

Conformément aux plaidoiries de la requérante, l'employeur porte le risque de son entreprise.

Eu égard aux pièces versés, il n'y a aucune indication que la défenderesse n'aurait pas pu récupérer cette créance, de sorte qu'à ce stade, il y a lieu de rejeter cette demande, la société SOCIETE1.) n'ayant pas démontré l'impossibilité de recouvrir sa créance.

3.5. <u>Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi</u>

En ce qui concerne la démission avec effet immédiat, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a requis la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 31.380,28.- euros brut à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant de mai 2022 à novembre 2022 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En l'espèce, la démission de PERSONNE1.) ayant été déclarée non fondée, la demande de l'ETAT doit être déclarée fondée en ce qu'elle est dirigée contre celui-ci.

Conformément aux conclusions de l'ETAT, il n'y pas lieu à réduire la demande de l'ETAT, alors que PERSONNE1.) ne fait état d'aucune circonstance l'ayant mis dans une situation de précarité.

Dès lors, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) à payer à l'ETAT le montant de **31.380,28.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir du prononcé du présent jugement jusqu'à solde.

4. <u>Demandes accessoires</u>

4.1. Honoraires d'avocats

La défenderesse demande la condamnation de la requérante à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9ème chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

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

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

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

Or, la partie défenderesse est en tout état de cause restée en défaut d'invoquer et de justifier une faute dans le chef de la requérante qui soit distincte de celle qui a mené à l'introduction de sa demande en justice, de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande en remboursement de ses frais d'avocat.

4.2. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

4.3. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit les demandes principale et reconventionnelle en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 79.569,95.- euros ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare non fondée la démission de PERSONNE1.) pour fautes graves dans le chef de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation du préjudice matériel et moral, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour le montant de **15.066,08.- euros brut** ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de **15.066,08.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en condamnation de PERSONNE1.) à des dommages et intérêts, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en condamnation de PERSONNE1.) en remboursement d'une prime déjà payée, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.) ;

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de **31.380,28.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir du prononcé du présent jugement, jusqu'à solde ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de ses frais d'avocat ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY, Juge de paix	Joé KERSCHEN, Greffier assumé