Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1858/26
L-TRAV-371/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 11 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Rosa DE TOMMASO	Assesseur - employeur
François SCORNET	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Valentine ROBERT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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 DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Enza DIPITA MAKONGO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

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 Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 8 mai 2024, sous le numéro 371/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 juin 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du Travail par courrier du 23 janvier 2026 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

L'affaire a ensuite été refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 9 mars 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 9 mars 2026, Maître Valentine ROBERT, en remplacement de Maître David GIABBANI, s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que

Maître Enza DIPITA MAKONGO, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

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 par la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE2.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 septembre 2007 avec effet au 1er septembre 2007. Elle a été affectée au service LPS.

Un avenant au contrat de travail a été signé le 16 décembre 2014 afin de modifier l'horaire de travail d'PERSONNE1.).

Un nouveau contrat de travail a été conclu en date du 17 décembre 2015 entre la requérante et la société SOCIETE1.) uniquement, PERSONNE1.) exerçant la fonction de *« Gestionnaire au service AML & Litigations »*, avec reprise d'ancienneté.

Par avenant du 16 juin 2016, la requérante a été classée rétroactivement au groupe 6 de la Convention collective des employés d'assurance.

Plusieurs avenants modifiant les horaires de travail ont encore suivi.

Par courrier recommandé du 5 mai 2023, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis de 6 mois courant du 15 mai 2023 pour prendre fin le 14 novembre 2023, avec dispense intégrale de travail.

En date du 15 mai 2023, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 21 juin 2023, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 20 septembre 2023, PERSONNE1.) a réclamé contre son licenciement.

PERSONNE1.) avait une ancienneté de 16 ans et avait 49 ans lors du licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 8 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 5 mai 2023 dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- préjudice matériel (6 mois)	30.738,42.- euros
- préjudice moral (1 mois)	5.123,07.- euros

Elle réclame le remboursement des frais et honoraires d'avocats d'un montant de 5.000.- euros.

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 9 mars 2026, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires, elle a :

- diminué sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 6.759,23.- euros tout en précisant qu'elle a retrouvé un nouvel emploi le 22 décembre 2023 ;
- augmenté sa demande en indemnisation du préjudice moral au montant de 32.444,28.- euros.

Le 19 janvier 2008, la société SOCIETE1.) aurait adressé une lettre de remerciements et de félicitations pour la contribution d'PERSONNE1.) au développement de la défenderesse et par la même lettre a augmenté sensiblement son salaire.

Le 23 mai 2008, elle aurait reçu une prime à l'objectif pour l'exercice de 2007 d'un montant de 559,87.- euros.

Le 20 mai 2009, elle aurait reçu une prime à l'objectif pour l'exercice de 2008 d'un montant de 1.027,98.- euros.

A partir du 25 mars 2010, une augmentation de performance mensuelle aurait été accordée à PERSONNE1.) pour un montant de 52,26.- euros. Cette augmentation aurait été accompagnée d'une lettre de remerciements.

Le 21 mai 2010, elle aurait reçu une prime à l'objectif pour l'exercice de 2009 d'un montant de 1.410,77.- euros.

Les années d'après, elle aurait reçu une prime à l'objectif pour l'exercice de 2010 et 2011 pour les montants respectifs de 1.556,09.- euros et 741,81.- euros (en raison d'un congé parental de 12 mois).

Elle a également perçu des primes à l'objectif pour les années 2012 et 2013, de 837,89.- euros et 1.393,22.- euros.

Elle a encore reçu des augmentations durant les années 2012, 2013 et 2014.

La requérante expose qu'il ne serait pas nécessaire d'exposer davantage son parcours professionnel, ayant profité de nombreuses primes et augmentations, ainsi que des éloges et félicitations. Ses performances auraient été exceptionnelles.

A l'audience des plaidoiries du 9 mars 2026, PERSONNE1.) conteste le motif d'insuffisance professionnelle. Elle soutient qu'il n'y aurait eu aucun avertissement ou reproche sur plus de 16 années de service, au contraire la requérante aurait reçu de nombreux éloges. Il y aurait eu une remise en cause systématique de ses décisions.

L'employeur reprocherait à la requérante de ne pas avoir suivi de formations. Or, elle aurait toujours été présente et active. L'employeur soutiendrait que la requérante n'aurait pas eu le niveau de technicité suffisant et ce même après 16 ans. Il y aurait lieu de se poser la question, comment un salarié serait resté aux services de son employeur pour une si longue durée, si elle n'avait pas été en mesure de fournir un travail adapté.

PERSONNE1.) fait référence à ses pièces et aux multiples primes obtenues, qui seraient également un indicateur que le motif de licenciement serait fallacieux.

Quant au motif de mauvais comportement, il serait question de mensonges inventés par l'employeur.

Elle soutient que les motifs de licenciement ne seraient pas précis, même si étalés sur 16 pages, alors que le nombre de pages ne rendrait pas les motifs plus compréhensibles. Au contraire, la masse rendrait la lettre de motivation vague et imprécise. En tout état de cause, au vu de l'ancienneté, les motifs invoqués ne seraient en tout état de cause ni sérieux, ni réel.

PERSONNE1.) conteste qu'elle aurait eu des évaluations négatives durant les années 2021 à 2023. L'employeur ne verserait pas non plus de preuves pour les années 2018 à 2023.

L'évaluation 2024 auprès d'un nouvel employeur serait versée à titre d'exemple pour démontrer que la requérante aurait toujours été performante.

PERSONNE1.) réplique et conteste l'offre de preuve, elle en demande le rejet. L'offre de preuve ne serait pas pertinente, alors que PERSONNE2.) aurait déjà établi une attestation testimoniale prouvant le contraire.

Quant à la lettre de motifs, il n'y aurait aucune pièce pour prouver les motifs, aucun courriel, aucune attestation, aucune évaluation annuelle, aucun courrier de la commission. Il serait question de simples allégations.

Le préjudice matériel réclamée de 1,25 mois ne serait pas excessif.

Au vu de son âge, la requérante ne verrait pas pour quelle raison, elle aurait eu l'obligation de trouver un emploi durant la période de préavis.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

Elle demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La lettre serait précise, alors que développée sur 16 pages. L'employeur aurait cité plusieurs exemples et conséquences sur la société. Tous les noms des collègues seraient exposés.

Les procédures non respectées seraient détaillées. Le mandataire de la requérante aurait pris position sur 6 pages.

Les messages de soutien devraient être écartés, car il ne serait pas question de vrais témoignages.

PERSONNE1.) aurait mis en cause des décisions de la hiérarchie, elle aurait des lacunes dans le développement professionnel, une insuffisance analytique et des conflits relationnels.

La société SOCIETE1.) verse une offre de preuve par l'audition de personnes qui pourraient témoigner des différents comportements d'PERSONNE1.).

Les pièces par rapport à la performance de la requérante de 2007 à 2017 seraient à écarter, car ses pièces ne seraient pas indicatives de la situation actuelle.

La défenderesse soutient que les performances de la requérante auraient été insuffisantes durant les années 2021 à 2023.

Elle ne conteste pas les performances avant 2018, mais la salariée n'aurait versé aucune preuve après 2018, de sorte que les bonnes performances après 2018 seraient contestées. Les anciennes performances ne démontreraient que le passé de la salariée, ce qui n'empêcherait pas un changement de comportement et d'éthique de travail.

La requérante aurait bloqué des transactions sur des questions relevant du *Back Office*. A plusieurs reprises, il y aurait eu le même problème. Elle aurait encore dû se baser sur la révision périodique

des tâches, mais elle n'y aurait pas adhéré. Elle ne se serait pas conformée aux directives des supérieures hiérarchiques.

Elle aurait fait des déclarations telles que : *« nous allons droit dans le mur »*.

L'employeur ne pourrait pas faire perdurer une situation pareille et garder quelqu'un qui n'aurait pas effectué son travail correctement, refusé de faire son travail et encore empiré la morale de ses collègues.

La requérante aurait remis en question les décisions de PERSONNE3.).

PERSONNE1.) n'aurait pas rempli ses obligations. L'AML aurait un très grand rôle dans la la société, ce qui serait très dangereux pour la défenderesse.

La requérante aurait été en contact direct avec les supérieurs hiérarchiques PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) et elle aurait été la supérieure de Madame PERSONNE5.), mais ce serait la requérante qui se serait occupée de tout, la revue, la signature et l'analyse du risque. Il n'y aurait pas eu de contrôle par les supérieurs.

Elle aurait dit à plusieurs reprises, qu'elle n'aurait pas été compétente pour les tâches difficiles et se serait contenté à faire les tâches relevant d'un gestionnaire du *Back Office*, bien qu'elle serait devenue gestionnaire AML.

Elle aurait été passive et non proactive. Tous les salariés auraient dû suivre des formations obligatoires et volontaires, ce qu'elle n'aurait pas fait.

PERSONNE1.) aurait donné un dossier vers le haut. PERSONNE3.) aurait remarqué qu'elle n'aurait pas fait de déclaration de soupçon.

Quant au comportement inadapté, PERSONNE2.) se serait plainte. Il y aurait désormais un retournement de veste par celle-ci. PERSONNE6.), des ressources humaines, pourrait venir attester des plaintes.

Les motifs seraient partant sérieux et justifieraient pleinement le licenciement. Il serait très important d'avoir des personnes sérieuses, compétentes et qui respectent les directives. La requérante ne traiterait pas les dossiers difficiles et les ferait passer vers le haut.

Lors d'un dossier important accepté par un autre gestionnaire, elle aurait bloqué le dossier pour 3 semaines pour absence de signature.

Dans un autre dossier, la procédure interne aurait prévu qu'une analyse devrait être faite dans 2 jours. La requérante n'aurait pas fait le volet blanchiment. Elle aurait fait des tâches d'un gestionnaire *Back Office* et non pas ceux relevant du gestionnaire AML.

Quant à la déclaration de soupçon, la requérante aurait pris 1 mois à la remplir, or, le délai est d'un mois et la requérante aurait attendu jusqu'à la fin du délai. Elle n'aurait pas fait d'analyses profondes et aurait juste fait le travail du back-office.

La société SOCIETE1.) fait encore référence aux courriers du commissariat à l'assurance.

A titre subsidiaire, le préjudice matériel serait inexistent, alors que la requérante aurait obtenu une dispense de préavis de 6 mois. PERSONNE1.) n'aurait commencé à rechercher un emploi qu'en date du 5 novembre 2023. Elle aurait donc attendu trop longtemps. Si la requérante avait cherché un emploi plus tôt, elle aurait trouvé tout de suite un nouvel emploi, le secteur de l'AML étant très prisée. Elle aurait par conséquent également pu éviter un salaire plus bas.

Quant au préjudice moral, la requérante ne se serait pas faite de soucis quant à son avenir, alors qu'elle aurait attendu 6 mois pour retrouver un nouvel emploi.

A titre encore plus subsidiaire, il y aurait lieu de ramener les demandes adverses à de plus justes proportions.

Les demandes d'honoraires d'avocats et d'indemnité de procédure seraient à rejeter.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) duplique qu'il serait très important de faire droit à l'offre de preuve et de recevoir le témoignage des collègues d'PERSONNE1.).

PERSONNE1.) aurait décliné au fur et à mesure de son ancienneté au sein de la société SOCIETE1.).

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

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. »*

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que *« celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio.* Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor.* Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve,* éd. Larcier, 4e éd. 2012, p.108).

3.2. <u>Quant à la précision</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. »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) du Code précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

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

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

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

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement de 16 pages, que les parties ont résumé, que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour 5 catégories de reproches qui prouveraient l'insuffisance professionnelle de la requérante.

Il y a lieu de rappeler que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

La société SOCIETE1.) reproche ce qui suit :

- a) remise en cause systématique et contre-productive des décisions prises par son hiérarchie ;
- b) manque de maîtrise du domaine d'activité et haut niveau de technicité ;
- c) insuffisance de capacité d'analyse, de résolution des problèmes et capacité à prendre des décisions ;
- d) manque de qualités relationnelles, de capacité de gestion des conflits et négociations ;
- e) manque de capacités à conduire le changement ;
- f) la définition et la conduite de projets.

Il y a lieu de rappeler que la longueur d'une lettre de motifs ne signifie pas automatiquement que les motifs sont précis. D'ailleurs, le fait d'étaler un motif sur de nombreux pages peut rendre le raisonnement de l'employeur confus et vague de sorte à ce que ni le salarié, ni le tribunal, ne sont en mesure de saisir le réel reproche invoqué.

L'article L.124-5 du Code du travail dispose que l'employeur est tenu d'énoncer avec *précision* les motifs de licenciement. Un motif abondant, exposé de manière excessive ne permet pas au salarié d'apprécier la légitimé des motifs, ni de prouver la fausseté des griefs.

Le tribunal rappelle encore qu'il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour le salarié, mais qu'ils doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision et que d'autre part il n'est pas possible de pallier l'imprécision de la lettre de motifs par des explications ultérieures fournies à l'audience ou par des attestations testimoniales.

L'employeur reproche en somme une insuffisance professionnelle de la requérante. Elle expose sur les deux premières pages de la lettre de motifs, les tâches et missions de la requérante.

- ***a) remise en cause systématique et contre-productive des décisions prises par son hiérarchie***

L'employeur reproche à la requérante de n'avoir apporté aucun point aux ordres du jour lors des réunions de services.

Il n'est pas indiqué, quels points auraient dû être ajoutés ou si des points obligatoires n'auraient pas été énoncés. L'impact de cette absence n'est pas explicité.

Cette partie du motif est imprécise, le fait d'indiquer une pléthore de dates, termes et fonctionnements de la société ne permet pas de saisir le reproche.

Lors de ces réunions, la requérante aurait fait part de ses doutes sur les capacités de ses collègues du *Back Office* à accomplir les tâches qui auraient dû leur être affectées et aurait de manière constante mise en doute les initiatives mises en place pour faire monter le niveau de compétences. Certains employés seraient étonnés qu'PERSONNE1.) fasse des contrôles qui n'auraient pas été de son ressort.

Les mots, ressenties comme remise en cause par l'employeur, ne sont pas exposés. Il n'y a pas d'exemples concrets quels doutes ou plutôt critiques auraient mis à mal le fonctionnement de l'entreprise. Les personnes du *Back Office* ne sont pas non plus indiquées ponctuellement, sauf dans un listing hors de contexte en fin du motif (page 4 de la lettre de motifs).

Le tribunal ne suit pas les conclusions de la société SOCIETE1.) dans quelle mesure des critiques quant à la mise en place du service AML et *Back Office* auraient mis à mal le service, alors qu'aucun exemple concret de conséquences n'est donné.

Cette partie du motif est imprécise, sauf pour le point concernant la remise en cause de la politique définie en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, confirmée par la hiérarchie et la société SOCIETE3.), engagée à cet effet.

- ***b) manque de maîtrise du domaine d'activité et haut niveau de technicité***

L'employeur reproche en somme à la requérante de ne pas avoir suivi de formations. L'employeur indique que contrairement à la requérante, PERSONNE7.) et PERSONNE8.) auraient régulièrement suivi des formations en lien avec les changements législatifs et réglementaires intervenus. L'employeur cite encore PERSONNE9.) et PERSONNE10.). Ceci aurait eu comme conséquence que la requérante aurait systématiquement bloqué des transactions qui n'auraient pas dû être bloquées et ce pour des motifs relevant du *Back Office* et non de l'AML.

Cette partie du motif est précise.

L'employeur poursuit en reprochant que la requérante aurait tendance de mettre un dossier complexe à coté et de le transmettre à ses supérieures. L'employeur fait état *« d'un problème »*, sans l'énoncer. Elle discute d'un *« dossier »*. Le tribunal ne peut apprécier ce motif sans exemples concrets.

Cette partie du motif est imprécise et à écarter.

Quant au nouveau plan de formation permettant aux salariés expérimentés de donner des formations, l'employeur se contredit. L'employeur reproche à la requérante de ne pas avoir marqué son intérêt pour donner des formations *« (sachant que nous pouvons absolument comprendre lorsqu'une personne ne se sent pas à l'aise pour donner des formations) »*. Or, l'employeur reproche exactement le fait de ne pas vouloir donner des formations.

Cette partie du motif est incompréhensible, partant imprécise, il n'en ressort pas s'il s'agit d'un reproche ou non, alors que l'employeur se contredit.

Quant à la réorganisation du service et la participation à la revue de la matrice des risques et des procédures, l'employeur se plaint d'absence d'input. Elle n'expose pas à ce quelle s'attendait. Le tribunal constate que la société SOCIETE1.) ignorait elle-même quelles remarques auraient dû être faites. Elle décrit le reproche de manière incompréhensible pour un tiers n'ayant pas connaissance du fonctionnement du service.

Cette partie du motif est imprécise et à écarter.

Quant à la tâche d'assurer les révisions périodiques des contrats à risques très élevée affectés au service AML et aux courriers du Commissariat aux Assurances adressés les 15 juillet 2022 et 15 décembre 2022, cette partie du motif est précise.

La page 7 de la lettre de motifs est imprécise, l'employeur s'efforçant à garder l'anonymité de ses clients et ses dossiers. Cette anonymisation ne permet cependant ni au tribunal de saisir la portée du reproche, ni à la salariée d'en rapporter la contre-preuve.

- ***c) insuffisance de capacité d'analyse, de résolution des problèmes et capacité à prendre des décisions***

L'employeur reproche des difficultés de prendre des décisions à PERSONNE1.) et le fait de faire remonter les dossiers à son supérieur hiérarchique PERSONNE4.) au lieu de prendre une décision elle-même.

Il est encore reproché à la requérante de ne pas avoir fait assez de déclarations de soupçon. Pour les deux déclarations faites, PERSONNE1.) aurait pris énormément du temps.

Ce motif est précis.

- ***d) manque de qualités relationnelles, de capacité de gestion des conflits et négociations***

Des personnes se seraient plaintes de l'attitude de la requérante, dont notamment PERSONNE2.) une des anciennes AML Officer travaillant chez la société SOCIETE1.) du 1er octobre 2019 au 31 octobre 2021, dont elle n'aurait pas accepté l'autorité de cette dernière.

L'employeur fait encore état de mauvaises relations avec PERSONNE8.), PERSONNE3.) et PERSONNE11.).

Il fait encore état d'un manque de respect de la part de la requérante constaté par son langage non verbal (sourires moqueurs, soupirs). Ce fait serait contraire au code SOCIETE1.).

Ses relations avec les autres collègues auraient été tendues et limitées au strict minimum.

Ce motif est précis.

- ***e) manque de capacités à conduire le changement***

Le motif exposé est très confus. L'employeur fait état d'une adhésion aux nouvelles procédures par l'acceptation dans un logiciel MEDIA1.), tout en faisant référence à un extrait MEDIA1.) inséré dans la lettre de motifs.

Or, l'extrait inséré est une simple confirmation d'inscription à une formation, sans aucune relation avec le reproche invoqué.
Par la suite, l'employeur se plaint que la requérante aurait dû faire état de proposition pour résoudre les problèmes constatés en relation avec la manière de travailler avec d'autres services.

Aucun exemple concret n'est donné à ce que l'employeur s'attendait.

Ce motif est vague, confus et imprécis.

- ***f) la définition et la conduite de projets.***

Ce motif est également précis.

- ***Conclusion***

Les motifs du licenciement qui ont été déclaré imprécis, ne sauraient être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante, de sorte qu'ils sont à écarter.

Les motifs qui ont été déclarés précis sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles, il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

3.3. <u>Le caractère réel et sérieux des motifs</u>

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

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

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéro 33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéro 32403 du rôle).

Par ailleurs, d'après la Cour d'appel, les manquements professionnels constatés dans le chef du salarié, lorsqu'ils sont pris ensemble et qu'ils sont donc répétitifs, sont à considérer comme cause réelle et sérieuse et permettent à l'employeur de résilier moyennant préavis le contrat de travail, ceci notamment, lorsque ces manquements ont affecté l'image de marque de l'employeur auprès de certains clients

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

Rien ne s'oppose en principe à la prise en considération de faits plus anciens lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié, il est possible d'en déduire une insuffisance professionnelle.

Il y a partant lieu de passer en revue un par un les motifs invoqués par la société SOCIETE1.).

Avant toute analyse, le tribunal constate que la société SOCIETE1.) n'a que versé des pièces relatives au motif d'absence de suivi de formations (pièces n° 11 à 18 de la société SOCIETE1.)), le code SOCIETE1.) (pièce n° 19) et des documents relatifs à la stratégie Simply Safe (pièce n° 20).

La société SOCIETE1.) a insisté énergiquement de faire droit à l'offre de preuve par l'audition de PERSONNE6.), PERSONNE4.) et PERSONNE3.).

Le tribunal constate que le mandataire de la société SOCIETE1.) a reformulé la lettre de motifs dans son offre de preuve pour la rendre plus précise et partant plus compréhensible.

Par application de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose qu'en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve des faits allégués par l'audition de témoins, dont il n'est versé par ailleurs aucune attestation testimoniale.

- ***a) remise en cause systématique et contre-productive des décisions prises par son hiérarchie***

Quant à la remise en cause de la politique définie en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme qui aurait été confirmée par la hiérarchie et la société SOCIETE3.), le tribunal constate qu'aucune pièce n'est versée pour prouver la réalité de ce motif.

Ce motif n'est partant pas réel et il y a lieu de le rejeter.

- ***b) manque de maîtrise du domaine d'activité et haut niveau de technicité***

Quant à l'absence de suivi de formations. Il ressort de la pièce n° 11 de la société SOCIETE1.) que la requérante a bien été inscrite à une formation *« Nouvelles Procédures AML »* en date du 30 janvier 2023, dont la progression a été marquée à 100%.

Il ressort d'une liste de formations à suivre pour les années 2019 à 2023 que la requérante a suivi une formation à l'initiative (en vert), intitulé *« LCB-FT et usage de faux documents »*. Elle n'a pas participé à une seule formation obligatoire intitulée *« Brexit : update and consequences on the brexit »*.

La dernière formation, non démarrée, pour laquelle PERSONNE1.) a été inscrite est datée au 30 novembre 2023, soit largement au-delà du licenciement de la requérante en date du 5 mai 2023.

La requérante a encore participé à de multiples formations en blanc (rouge = formation obligatoire, vert = formation à l'initiative, suivant légende inscrite sur les tableaux de suivi des formations).

Même sur questions répétées du tribunal, les parties n'ont pas pu indiquer ce que représentaient les formations en blanc, la société SOCIETE1.) se contentant de déclarer que les formations en blanc ne seraient pas forcément obligatoires.

PERSONNE8.) n'a participé à aucune formation à l'initiative et a également une formation non démarrée.

PERSONNE9.) a participé à trois formations à l'initiative et a également une formation non démarrée.

PERSONNE10.) a participé à une formation à l'initiative et a également une formation non démarrée.

PERSONNE7.) a participé à une formation à l'initiative et a deux formations non démarrées, dont une obligatoire et une en blanc.

Les factures de paiement pour les formations des autres salariées n'ont aucune incidence sur ce motif.

Bien que réel, le motif n'est pas sérieux. A part PERSONNE9.), aucune autre salariée n'a suivi plus qu'une seule formation à l'initiative et toutes avaient au moins une formation non démarrée.

Ce motif est partant à écarter pour ne pas être sérieux.

Quant à la tâche d'assurer les révisions périodiques des contrats à risques très élevés affectés au service AML et aux courriers du Commissariat aux Assurances adressés les 15 juillet 2022 et 15 décembre 2022, la requérante conteste l'existence des prédits courriers.

Les courriers ne sont pas versés, aucune autre pièce ne vient prouver la réalité de ce motif, de sorte qu'il est à écarter.

- ***c) insuffisance de capacité d'analyse, de résolution des problèmes et capacité à prendre des décisions***

L'employeur reproche des difficultés de prendre des décisions de la part d'PERSONNE1.) et le fait de faire remonter les dossiers à son supérieur hiérarchique PERSONNE4.), au lieu de prendre une décision elle-même.

Aucune pièce n'est versée, ce reproche n'est pas réel et doit être écarté.

- ***d) manque de qualités relationnelles, de capacité de gestion des conflits et négociations***

Des personnes se seraient plaintes de l'attitude de la requérante, dont notamment PERSONNE2.), une des anciennes AML Officer travaillant chez la société SOCIETE1.) du 1er octobre 2019 au 31 octobre 2021.

L'employeur fait encore état de mauvaises relations avec PERSONNE8.), PERSONNE3.) et PERSONNE11.).

Ses relations avec les autres collègues auraient été tendues et limitées au strict minimum.

L'employeur ne verse aucune attestation testimoniale. Aucun échange de courriel ne permet d'avoir un aperçu du motif invoqué.

Au contraire, PERSONNE1.) verse une attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 16 octobre 2025 qui ne fait état d'aucun incident.

Elle verse encore plusieurs courriels de soutien post-licenciement par ses anciens collègues.

Elle verse également 6 pages de messages de soutiens d'anciens collègues, faisant état de l'aide qu'a fournie la requérante et de la bonne relation avec PERSONNE1.).

Il s'ensuit que le motif invoqué est ni réel, ni sérieux et doit partant être écarté.

- ***f) la définition et la conduite de projets.***

Ce motif n'est documenté par aucune pièce, de sorte qu'il y a lieu de le rejeter.

- ***Conclusion***

Il ressort de ce qui précède que les motifs invoqués ne sont ni réels, ni sérieux.

3.4. Quant à l'indemnisation

3.2.1. Préjudice matériel

La requérante réclame le montant de 6.759,23.- euros, correspondant à la perte de rémunération subie.

La défenderesse demande de débouter la requérante, alors que la requérante aurait profité d'un préavis de 6 mois entièrement dispensé et aurait fait des recherches tardives.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et 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 du salarié et de l'employeur.

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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, le salarié licencié 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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

PERSONNE1.) remet un listing des démarches entreprises pour la recherche d'un nouvel emploi. Elle prétend avoir débuté en septembre 2023, en remettant en main propre son CV à une voisine et fait état de démarches jusqu'au 18 décembre 2023 et l'obtention de son poste auprès de son nouvel employeur.

Une grande partie des démarches listées ne sont pas reproduites. Plusieurs recherches sont des envois à des amis de son CV sur des adresses courriels privées, desquelles le tribunal ne peut retenir qu'il s'agit de réelles recherches d'emploi.

PERSONNE1.) remet encore des courriels de la plateforme MEDIA2.) selon lesquelles, elle serait à l'écoute de nouvelles opportunités. Les réelles démarches effectuées à travers cette plateforme débutent au 5 novembre 2023.

La requérante a été licenciée par courrier du 5 mai 2023. Elle a attendu jusqu'au 5 novembre 2023 pour débuter sérieusement sa recherche, soit près de 6 mois. Elle n'a donc fait aucune recherche durant une période de préavis de 6 mois, entièrement dispensée.

Conformément aux plaidoiries la société SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard au préavis de 6 mois, entièrement dispensé, et à la recherche d'emploi tardive.

Il y a partant lieu de rejeter la demande d'PERSONNE1.) au titre de préjudice matériel.

3.2.2. <u>Préjudice moral</u>

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Quant à l'âge de la requérante, PERSONNE1.) avait 49 ans lors du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (16 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **12.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

La requérante demande la condamnation de son employeur 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 tribunal ne constate qu'aucun relevé des prestations n'est fourni, de sorte que cette demande est à rejeter.

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).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **1.000.- euros**.

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 la demande en la forme ;

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;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 6.759,23.- euros ;
- augmente sa demande en indemnisation du préjudice moral au montant de 32.444,28.- euros ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 5 mai 2023 que la société anonyme SOCIETE1.) SA a prononcé à l'égard d'PERSONNE1.) ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **12.000.- euros** au titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.000.- euros** au titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 **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