Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1937/26
L-TRAV-374/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 18 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
Michel DI FELICE	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

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

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme de droit français, établie et ayant son siège social à F-ADRESSE2.), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéroNUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, exploitant une succursale luxembourgeoise dénommée **SOCIETE2.)**, sise L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), ,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société anonyme ELVINGER HOSS PRUSSEN, établie et ayant son siège social à L-1340 Luxembourg, 2, Place Winston Churchill, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B209469, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Filipe FERREIRA VILAS BOAS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre ELVINGER, 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 Naomi KUKANSAMI, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux 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 374/24.

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 14 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'affaire a ensuite été refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 11 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 11 mars 2026, Maître Delia LAURIA, en remplacement de Maître David GIABBANI, s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Filipe FERREIRA VILAS BOAS, en remplacement de Maître Pierre ELVINGER, s'est présenté pour la société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) ») et la succursale luxembourgeoise SOCIETE2.) (ci-après « la société

SOCIETE2.) ». L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Naomi KUKANSAMI, en remplacement de Maître Lynn FRANK.

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.) suivant contrat de travail à durée déterminée du 8 février 2019 avec effet au 15 février 2019 et une durée de 6 mois. Elle a été affectée au département *« Fund Distribution Services »*.

Par avenant du 5 juin 2019, le contrat à durée déterminée a été prolongé jusqu'au 14 février 2020.

Le 17 janvier 2020, la relation de travail a été poursuivie par un contrat à durée indéterminée, la requérante étant engagée en qualité de *« Investor / Client Services Officer »* au sein du département *« Fund Distribution Services »*.

Le 3 novembre 2022, la requérante s'est vu notifier un avertissement, qui a été remis en main propre, à l'issue d'une réunion en présentielle le 14 novembre 2022.

Le 9 mars 2023, la société SOCIETE1.) a convoqué la requérante à un entretien préalable à un éventuel licenciement, qui s'est tenu le 20 mars 2023.

Par courrier recommandé du 24 mars 2023, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis d'un mois commençant à courir le 1er avril 2023 et se terminant le 30 avril 2023, avec dispense de prestation de travail.

En date du 27 mars 2023, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 24 avril 2023 et réceptionné le 27 avril 2023, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 26 juillet 2023, PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement tout en mettant en avant le harcèlement moral. Elle a encore réclamé le paiement de son deuxième mois de préavis.

Par courrier du 4 août 2023, la société SOCIETE1.) a refusé toute résolution amiable du présent litige tout en reconnaissant l'obligation de payer un second mois de préavis à la partie requérante.

PERSONNE1.) était âgée de 38 ans et avait une ancienneté de 4 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 24 mars 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)	25.739,88.- euros
- préjudice moral (3 mois)	12.896,94.- euros
- dommages et intérêt pour harcèlement moral	21.494,90.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 11 mars 2026, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires, elle a :

- augmenté sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 30.347,66.- euros après avoir retranché les indemnités de chômage perçues.

Le 7 janvier 2021, la requérante aurait fait l'objet d'une bonne évaluation en relevant qu'aucune compétence ne serait à développer.

En date du 9 février 2021, la requérante aurait eu la responsabilité de mettre en place des ateliers méthodologie pour l'ensemble de l'équipe sur base du volontariat et ce qui serait la preuve d'une implication sérieuse de la requérante.

La requérante aurait encore reçu un bonus annuel pour les années 2021 et 2022.

Le 10 janvier 2023, PERSONNE1.) aurait dénoncé des faits de harcèlement moral à la responsable de son équipe PERSONNE2.), Head of Fund Distribution. Cette dernière lui aurait répondu de ne pas être paranoïaque.

Le 12 février 2023, PERSONNE1.) aurait reçu son évaluation annuelle qui aurait compris des commentaires contradictoires par rapport à l'évaluation de ses compétences qui n'aurait mentionnée aucune compétence à développer.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. A titre subsidiaire, elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Elle prétend qu'en réalité le licenciement serait intervenu uniquement en guise de représailles, alors qu'elle aurait finalement osé dénoncer des faits de harcèlement moral.

PERSONNE1.) formule une demande en condamnation au paiement de dommages et intérêts de la société SOCIETE1.), alors qu'elle aurait en violation de l'article 1134 du Code Civil fait preuve d'inaction pour mettre un terme aux faits de harcèlement moral dénoncées à trois reprises par la requérante. PERSONNE1.) aurait dénoncé des faits pouvant valoir harcèlement moral par courriel du 10 janvier 2023. La société SOCIETE1.) aurait répondu de ne pas être paranoïaque pour minimiser les faits. PERSONNE1.) n'aurait eu aucune réelle réponse à sa plainte. L'employeur n'aurait effectué aucune enquête au sein de la société pour connaître la teneur exacte des faits reprochés par la requérante, comme il en a l'obligation et qu'il aurait préféré ignorer totalement les dénonciations. L'employeur se serait rendu fautif par son omission de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral dénoncés. La méthode employée serait particulièrement brutale pour la requérante, puisqu'au lieu de recevoir de l'aide concernant les faits dont elle se plaignait, elle se serait vue licenciée.

A l'audience du 11 mars 2026, PERSONNE1.) expose qu'elle aurait dénoncé le harcèlement moral auprès du délégué PERSONNE3.) après l'avertissement et avant de le dénoncer auprès de son supérieur hiérarchique.

Durant l'enregistrement de l'entretien préalable, l'employeur aurait contesté ou plutôt soutenu qu'il n'y aurait pas eu de dénonciation d'harcèlement moral. La même personne, PERSONNE4.), aurait remis une attestation testimoniale.

Le présent dossier connaîtrait deux volets, une première quant au harcèlement moral et le second quant au licenciement.

L'employeur aurait eu connaissance des faits qui devraient déclencher une enquête.

Suivant la procédure interne de la banque, une dénonciation pourrait être faite auprès des membres des ressources humaines, mais aussi auprès d'un délégué du personnel.

L'enregistrement ne serait pas interdit par principe. Le juge devrait prendre en considération l'équité des parties. Suivant les décisions de la Cour, le juge devrait contre balancer les droits des parties. La requérante aurait été forcée de procéder à cet enregistrement, car l'employeur n'aurait rien fait. L'employeur aurait tout ignoré. Tout le monde aurait dénié la dénonciation. PERSONNE1.) aurait dénoncé à PERSONNE3.), vice-président de la délégation, le harcèlement moral. Or, ce dernier aurait refusé d'établir une attestation testimoniale.

Dans la dénonciation écrite, PERSONNE1.) aurait fait un appel à l'aide. L'entretien aurait été enregistré. PERSONNE5.) l'aurait harcelé. La société SOCIETE1.) aurait versé énormément de

courriels confidentiels de PERSONNE1.), comme si elle aurait été épiée. Dès qu'elle disait ou faisait quelque chose, on lui faisait un courriel. Un dossier aurait été monté contre elle.

PERSONNE1.) soutient encore que l'enregistrement aurait été indispensable, alors que même maintenant la société SOCIETE1.) contesterait l'existence d'un harcèlement moral et toute dénonciation à cet égard.

Suivant attestation testimoniale de PERSONNE6.), témoin des tensions entre la requérante avec PERSONNE5.). PERSONNE6.) aurait subi une différence de traitement positif pour la pause de midi. PERSONNE5.) aurait déclaré qu'il n'aurait pas besoin de se justifier pour sa pause déjeuner, mais c'est justement ce qui serait reproché à PERSONNE1.). PERSONNE6.) aurait favorablement été différencié.

PERSONNE7.) témoignerait de la détresse de PERSONNE1.), qui aurait fendu en larmes. Elle témoignerait que la requérante aurait été systématiquement ignorée.

PERSONNE8.) témoignerait que PERSONNE5.) mettrait à l'écart PERSONNE1.).

Quant au harcèlement, la requérante aurait exposé des faits précis, datés et versé diverses pièces.

La jurisprudence aurait déjà imposé de faire enquêter lorsque la convention de 2009 était applicable. La responsabilité de la société SOCIETE1.) serait donc engagée.

Les motifs du licenciement ne seraient pas précis, il n'y aurait que des morceaux de courriels, alors qu'on ne verrait pas les destinataires des courriels. On ignorerait quels projets. On donnerait des chiffres avec janvier et février, mais PERSONNE1.) aurait été en congé en février pendant 2 semaines, ce qui ne marcherait pas.

Quant au caractère réel et sérieux, PERSONNE1.) aurait subi plusieurs différences de traitements. Pour elle, il serait question d'un motif de licenciement, mais pas pour une autre personne.

Les motifs ne seraient pas suffisamment graves et il serait question de motifs illégitimes au vu du harcèlement.

A titre subsidiaire, le harcèlement aurait eu un impact sur son travail, s'il y avait une insuffisance, celle-ci serait dû en raison du harcèlement.

Elle aurait retrouvé un emploi le 15 février 2025. Quant au préjudice moral, elle aurait eu un prêt bancaire à payer et aurait ressenti de l'anxiété quant à son avenir.

Sa sœur PERSONNE9.) lui aurait prêté de l'argent en raison du préavis de 1 mois.

Elle aurait subi un préjudice auprès de la Caisse nationale de santé, alors que la société SOCIETE1.) n'aurait pas payé tout de suite le second mois de préavis, pourtant légalement prévu.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

A l'audience du 11 mars 2026, la société SOCIETE1.) dépose une note de plaidoiries qu'elle a exposé à l'oral.

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence quant à la recevabilité de la requête.

Elle conteste formellement toutes les demandes adverses et soutient que le licenciement est justifié et les demandes en indemnisations y afférentes mal fondées. Quant aux allégations au titre du harcèlement au travail, celles-ci seraient contestées et mal fondées.

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 société SOCIETE1.) soutient qu'il ressortirait de sa lettre de motifs que le licenciement de PERSONNE1.) serait dû (i) à des problèmes récurrents liés à son attitude et incompétence qui auraient eu un impact négatif sur l'ambiance de travail, sur la cohésion au sein de l'équipe et auraient causés une perte significative de temps et de productivité pour le *Management* et ses collègues, ainsi (ii) qu'aux manquements dans le travail fourni par la salariée, qui n'aurait pas arrivé à respecter les *deadlines* et répondre dans les temps aux investisseurs malgré son expérience professionnelle de quatre ans dans sa fonction, ce qui aurait mis en défaut la société SOCIETE1.) vis-à-vis de ses investisseurs pour non-respect des délais contractuellement convenus avec eux et nui à l'image de la banque.

Les motifs invoqués seraient détaillés et étayés sur 12 pages dans la lettre de motifs.

Quant au sérieux des motifs, la requérante aurait eu des problèmes de comportements répétés qui auraient déjà fait l'objet d'un avertissement en date du 3 novembre 2022. Le prédit comportement s'illustrerait par une attitude irrespectueuse source de tension, ainsi qu'un refus implicite d'accepter l'autorité.

La salariée aurait pris l'habitude de se permettre des remarques usant d'un ton déplacé, à tendance provocateur et contre-productif, ce qui serait la source de tensions au sein de l'équipe.

A titre d'exemple la société SOCIETE1.) évoque les incidents suivants :

- suite à la demande de mettre à jour son travail avant son départ en congé, PERSONNE1.) aurait répondu par courriel *« je pense aussi que vu que nous sommes assises face à face nous aurions pu éviter ce mail, qui rajoute du temps gâché au traitement de mes cas »* ;
- dans le même courriel, elle provoquerait en utilisant les termes suivants : *« je te remercie pour l'intérêt que tu me portes »* ;
- le 10 janvier 2023, lorsque les supérieurs auraient souligné le caractère redondant de sa réponse *« je vais faire de mon mieux »*, la salariée aurait répondu *« je vais essayer de mettre les bouchées doubles »* ;

- le 24 février 2023, lors d'un échange MEDIA1.), PERSONNE1.) aurait déclaré *« c'est très Think client et constructif, voilà j'ai tout dit »* ;
- suite à un non-respect du délai de 48h, elle aurait évoqué à voix haute *« je n'ai pas que ça à faire »*.

Ces remarques sont ressenties par l'employeur comment étant déplacées dans le cadre professionnel et d'autre part démontreraient le peu d'intérêt porté à la clôture des dossiers, alors que la priorité serait l'ajout de tension à une situation déjà compliquée.

PERSONNE1.) aurait encore défié l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques.

Le *Head of Unit N+2* aurait refusé d'accorder une formation à PERSONNE1.), de sorte qu'elle aurait décidé de contacter sa *Team Manager N+1*. Cette demande auprès du *Team Manager N+1* démontrerait l'absence totale de respect pour sa hiérarchie, ainsi qu'une constante remise en question des instructions reçues.

Le 5 janvier 2023, la *Team Manager*, aurait demandé à l'ensemble de l'équipe de signer leur évaluation avant la fin de la campagne le 16 janvier 2023. Sans réponse de la salariée, une relance individuelle aurait été faite le 10 janvier 2023, elle aurait répondu *« comme énoncé à l'oral à l'instant, ça sera fait avant le 16/01 »*. Le 27 janvier 2023, soit plus de 20 jours plus tard, la Team Manager aurait écrit une nouvelle fois à la salariée pour déplorer l'absence de signature quant à l'accord ou le désaccord avec le contenu de l'évaluation. PERSONNE1.) aurait répondu *« oui c'est effectivement dommage. J'aurais effectivement désiré matérialiser mon désaccord sur la quasi-totalité de cette évaluation »*.

Quant au non-respect des consignes internes, PERSONNE1.) aurait agi à plusieurs reprises à la limite de l'insubordination :

- malgré rappel reçu le 6 décembre 2022, PERSONNE1.) n'aurait pas préparé de note de statut de travail pour *l'Assistant Team Manager*, laissant l'équipe découvrir 69 cas à traiter sans instruction ;
- même après la demande d'éviter des abréviations, la requérante aurait utilisé des abréviations internes dans le cadre de la réponse à une demande d'investisseur ;
- la requérante aurait encore demandé de poser des congés les jours de formation, soit les 2, 3 et 6 mars ;
- le 20 janvier 2023, la Head of Unit aurait constaté l'envoi d'informations erronées à un investisseur par la requérante, ce qu'elle aurait justifié par un problème informatique. Elle aurait déclaré *« enfin si moi ni l'investisseur ne voyons la transaction (visiblement parce que nous avons tous deux mal cherché), il n'y a rien de mal à ce que je dise que cela est peut-être dû à un bug technique »*, ou encore *« PERSONNE5.), traduction MEDIA2.) de l'intranet : « This might be due to an IT issue » = Cela peut être dû à un problème informatique. Les termes que j'ai employé ne signifient ni probablement ni sûrement »*.

Quant aux manquements professionnels, l'employeur expose un retard sur le traitement et l'incapacité de respecter les délais du *Service Level Agreement*. Il fait état d'une insuffisance

professionnelle et fait une comparaison des cas attribués à la salariée la moyenne de l'équipe présente.

La société SOCIETE1.) décrit l'état du travail de la journée en date du 20 décembre 2022. Elle remet un tableau dans lequel tous les noms des membres de l'équipe ont été expurgés et en soutenant que PERSONNE1.) aurait eu 74 cas ouverts, ce qui serait plus du triple de la plupart des collaborateurs. L'employeur continue en fournissant plusieurs tableaux au vu d'illustrer la lenteur de PERSONNE1.) par rapport à ses collègues, mais en ayant expurgé chaque nom des collègues.

La société SOCIETE1.) reproche encore une non-conformité du travail produit et énonce plusieurs faits ayant eu lieu le 22 février.

Elle reproche encore un manque d'implication et d'efforts en fournissant plusieurs exemples lorsque la requérante aurait simplement répondu qu'elle ferait *« de son mieux »*, sans s'investir réellement.

La salariée aurait encore eu l'habitude de décharger son travail sur les autres membres de l'équipe. L'employeur fait encore référence aux 69 cas laissés à la veille du congé de la requérante et sans note.

PERSONNE1.) aurait encore abandonné un projet. En mars 2022, la requérante aurait abandonné un projet, alors que le bonus ne lui aurait pas plu.

Elle soumet une offre de preuve par l'audition de PERSONNE5.), PERSONNE10.), PERSONNE11.), PERSONNE2.) et PERSONNE4.) pour démontrer la réalité et le bienfondé des motifs invoqués.

Elle demande le rejet des pièces n° 48 à 54 adverses.

Elle soutient que l'enregistrement aurait été fait à l'insu de la société SOCIETE1.) et ce en violation au droit à la vie privée de chacune des personnes présente. L'enregistrement aurait divulgué les identités des salariés de la société SOCIETE1.), il y aurait également une violation du RGPD et du traitement de données à caractère personnel.

Il aurait déjà été décidé qu'il appartiendrait au juge de faire la balance. Il y aurait lieu de se demander si l'enregistrement serait indispensable à la preuve.

Si c'était si indispensable, pourquoi produire cette pièce aussi tardivement.

Quant aux pièces n° 49 à 54, il y aurait lieu de les rejeter, en raison d'une atteinte à la vie privée.

La société SOCIETE1.) conteste que des recherches auraient été faites de manière sérieuse. Il y aurait une inadéquation des postes recherchés.

La société SOCIETE1.) prend position, à titre subsidiaire, quant au dédommagement pour licenciement abusif.

Elle demande le rejet de toutes les demandes en indemnisation. Elle soutient que la requérante n'aurait versé aucune recherche d'emploi quant à son préjudice matériel et aucune preuve quant à son dommage moral.

Quant à la demande d'indemnisation pour violation de l'article 1134 du Code civil, l'employeur conteste formellement toute allégation de harcèlement moral.

Elle soutient par après que jusqu'à la réception de l'avertissement du 3 novembre 2022, PERSONNE1.) ne se serait jamais plainte d'un quelconque harcèlement à son encontre.

La requête ferait état d'une dénonciation le 10 janvier 2023, soit à la suite de l'avertissement de la société SOCIETE1.), ce qui remettrait en question l'opportunité de la dénonciation.

Elle expose la jurisprudence en la matière et expose que le simple stress ou des tensions dans l'environnement de travail ne seraient pas constitutifs d'un harcèlement moral.

La société SOCIETE1.) conclut, que la requérante n'aurait jamais initié la procédure interne régissant les faits du harcèlement, mais se serait limitée à en faire état de façon générale, ce qui aurait d'ailleurs été repris dans son avertissement auquel elle n'aurait donné aucune suite ; et que les prétendus faits seraient décrits en des termes très vagues et sans aucun élément concret et sans aucune preuve permettant à l'employeur d'instruire une enquête en bonne et due forme.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

2.3. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience du 11 mars 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 l'employeur, à lui rembourser le montant de 55.632,94.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période de juin 2023 à novembre 2024.

3. Motifs de la decision

3.1. Quant à la charge de la preuve

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).

La société SOCIETE1.) a versé une farde consolidée de 64 pièces.

Au fur et à mesure des plaidoiries de la société SOCIETE1.) et au vu des contestations de PERSONNE1.), le tribunal a constaté que la défenderesse a lourdement censuré ses pièces, certaines pièces devenant de cette manière illisible, alors que des courriels entiers ont été noircis.

Le mandataire de la société SOCIETE1.) a encore soutenu que certains de ses courriels ont été envoyés à *« l'équipe »*, alors que les destinataires et les émetteurs sont également censurés.

La société SOCIETE1.) a exposé qu'il aurait été question de protéger des données sensibles de ses clients et de ses employés.

Or, le tribunal, afin d'apprécier les pièces, doit pouvoir prendre connaissance de l'intégralité du contenu des pièces pour avoir une image fidèle de la réalité et dans la recherche de la vérité. Un document comportant plusieurs trous pouvant être censuré de manière à construire des phrases hors de contexte.

Il y a lieu de rappeler que dans le cadre du pouvoir souverain d'appréciation du juge du fond, qu'il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de certaines pièces, si elles ne lui paraissent pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le tribunal prendra en considération ces pièces avec très grande circonspection.

Le tribunal constate encore que le mandataire de la société SOCIETE1.) a remis une note de plaidoirie également censurée. Elle se contente non seulement d'indiquer les intervenants dans le dossier avec leurs titres, tel que *Team Manager*, *Assistant Team Manager* ou encore *l'équipe*, elle a encore sciemment censuré sur tous ses tableaux les noms des personnes constituant *l'équipe*.

Le tribunal ne suit pas dans quelle mesure la protection des données personnelles imposerait au mandataire de la société SOCIETE1.) une obligation d'anonymiser tous les noms des intervenants, même si l'employeur lui-même dans sa lettre de motifs (bien que quasiment illisible), les indique à la page 6 de sa lettre de motifs.

Il convient de rappeler que les parties doivent clairement exposer les faits et détailler suffisamment leurs demandes et moyens, de sorte que l'adversaire ne puisse se méprendre sur sa portée et que le juge, au vu de l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile, puisse y donner ou restituer la qualification exacte aux faits et actes litigieux.

3.2. <u>Quant aux demandes de rejet des pièces</u>

- **<u>Farde de 64 pièces non anonymisés versée par la société SOCIETE1.) le 19 mars 2026</u>**

Au vu de la lourde censure des pièces, le mandataire de la société SOCIETE1.) a par courriel du 12 mars 2026, soit le lendemain des plaidoiries, indiqué vouloir déposer une copie des pièces dans leur version intégrale et non anonymisé afin de permettre au tribunal de prendre connaissance du contenu des pièces.

Elle a cependant refusé de communiquer les pièces à PERSONNE1.) tel que le prévoit le Nouveau Code de procédure civile. La société SOCIETE1.) a indiqué que PERSONNE1.) devra les consulter sur place, sans toutefois être autorisé à en prendre photographies ou des copies, l'inspection des pièces devant se faire en présence d'un greffier.

Aucune base légale n'est indiquée quant à cette exigence.

Par courriel du 13 mars 2026, le mandataire de PERSONNE1.) demande d'écarter ces pièces, alors qu'il serait question d'une atteinte au principe du contradictoire, ainsi qu'aux droits de la défense de la requérante, qui la placerait dans l'impossibilité matérielle d'en prendre connaissance, d'en vérifier l'authenticité, d'en discuter la portée, voire recueillir les éléments de preuves nécessaires pour y répondre et surtout de pouvoir en débattre devant le tribunal.

Le tribunal en déduit que la requérante demande le rejet des pièces non anonymisés, versées en cours de délibéré, soit pour communication tardive tel que prévu par les articles 279 et 282 du Nouveau Code de procédure civile.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 279 du Nouveau Code de procédure civile, la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.

La communication préalable des pièces est nécessaire à l'exercice des droits de la défense de l'adversaire. Elle doit se faire de telle manière que la partie adverse ait matériellement le temps d'en prendre inspection pour préparer sa défense.

Ainsi, l'article 282 du même Code permet au juge d'écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.

Il appartient donc au juge d'apprécier, dans chaque cas, si la communication est intervenue en temps utile et d'écarter, s'il l'estime opportun, les pièces communiquées tardivement. Il appartient au juge de tenir compte de considérations propres à chaque espèce : ce qui importe, c'est de savoir si le destinataire de la communication a, ou non, disposé d'un délai suffisant pour examiner les documents communiqués et prendre position par rapport aux pièces communiquées.

Les pièces n'ont pas été communiquées, alors qu'elles n'ont qu'été déposées auprès du greffe.

Cette communication est manifestement en violation du principe du contradictoire prévu par l'article 65 du Nouveau Code de procédure civile, la requérante n'ayant ni pu prendre position par

rapport aux pièces non-censurées, ni pu se procurer de contre-preuves. La requérante étant encore représentée par avocat, sans communication spontanée, le mandataire n'a pas non plus pu soumettre les pièces non censurées pour avis et prise de position à son client.

Par conséquent, il a lieu de dire fondée la demande de la requérante en rejet de la farde de pièces consolidée non censurée de 64 pièces déposée au greffe le 19 mars 2026 pour violation du principe de contradictoire et des droits de défense, en conséquence d'écarter des débats telles pièces. Le tribunal de céans ne prendra ainsi pas en considération telles pièces dans le cadre de la présente instance.

- **Pièces n° 49 à 54 de PERSONNE1.)**

La société SOCIETE1.) demande le rejet des pièces 49 à 54 pour violation du principe du respect à la vie privée des employés de la société.

Les pièces n° 49 à 54 sont des discussions MEDIA3.) entre PERSONNE1.) et d'autres employés.

Pièce n° 49 est une conversation MEDIA3.) du groupe *« SOCIETE1.) Dream Team »* et n'a aucun intérêt dans le présent litige.

Pièce n° 50 est une discussion MEDIA3.) entre la requérante et PERSONNE10.) et n'a aucun intérêt dans le présent litige.

Pièce n° 51 est une discussion MEDIA3.) entre la requérante et PERSONNE8.) quant à l'achat de poches ce qui n'a aucun intérêt dans le présent litige.

Pièce n° 52 est une discussion MEDIA3.) entre la requérante et PERSONNE11.) quant à une absence pour maladie ce qui n'a aucun intérêt dans le présent litige.

Pièce n° 53 est une discussion MEDIA3.) entre la requérante et PERSONNE12.) quant à un cadeau fait au départ de cette dernière, ce qui n'a aucun intérêt dans le présent litige.

Pièce n° 54 est une discussion MEDIA3.) entre la requérante et PERSONNE13.) comportant des messages vocaux qui ne peuvent être appréciés par le tribunal. Cette conversation n'a pas non plus d'intérêt dans la présente procédure.

Nonobstant le fait que ces pièces ne sont nullement pertinentes à la solution du présent litige, elles ont encore été versées en violation au droit à la vie privée des employés de la société SOCIETE1.), au vu de la nature des conversations, de sorte qu'il y a lieu de les écarter des débats.

- **Recevabilité de l'enregistrement audio retranscrit par procès-verbal de constat d'huissier de justice réalisé le 20 novembre 2025**

PERSONNE1.) conclut à l'admissibilité de la transcription de l'enregistrement à travers de laquelle elle entend prouver qu'elle a bien dénoncé des faits pouvant constituer harcèlement moral

au vice-président de la délégation du personnel PERSONNE3.), avant l'avertissement, de sorte qu'il ne serait pas une réponse au prédit avertissement.

PERSONNE1.) soutient que le but poursuivi par elle ne saurait être considéré comme déloyal et que la production de cette pièce serait pleinement justifiée par l'exercice effectif de ses droits de la défense. En droit du travail, la preuve étant libre, rien ne s'opposerait en principe à la recevabilité de cet élément. Les enregistrements auraient été réalisés au moyen de son téléphone portable lors de l'entretien préalable du 20 mars 2023. Les conversations en cause ne revêtiraient pas un caractère privé et ne relèveraient pas du champ d'application de la loi du 11 août 1982 relative à la protection de la vie privée. En outre, aucune procédure fondée sur une éventuelle violation des règles en matière de protection des données ne serait en cours. Il n'existerait donc aucun motif légal justifiant l'exclusion de cette pièce des débats.

La société SOCIETE1.) estime que l'enregistrement de conversations à l'insu des personnes enregistrées est illégal et constitutif d'une atteinte à la loi du 11 août 1982 concernant la protection de la vie privée. La transcription réalisée par l'huissier de justice devrait être écartée des débats.

L'article 2 de la loi du 11 août 1982 concernant la protection de la vie privée érige en délit l'atteinte à l'intimité de la vie privée commise notamment par le fait d'écouter ou de faire écouter, d'enregistrer ou de faire enregistrer, de transmettre ou de faire transmettre, au moyen d'un appareil quelconque, des paroles prononcées en privé par une personne, sans le consentement de celle-ci. D'ailleurs, qu'elle soit ou non pénalement sanctionnée, l'atteinte au droit au respect de la vie privée est une faute civile dont les éléments constitutifs sont procurés par l'interprétation donnée à la définition de la faute selon le droit commun à la lumière de l'article 8 de la CEDH (Cour 26 février 2008, n° 100/08V ; Cour d'appel, 3 juin 2015, Pasicrisie, 2016/1 page 498).

C'est aux juridictions qu'il appartient d'identifier les biens protégés par le concept de vie privée et de mesurer la force avec laquelle ils contrebalancent les droits concurrents des agents juridiques accusés d'y avoir porté atteinte. Si une partie à un procès a obtenu une preuve en ayant recours à un procédé illicite, l'une des conséquences de la faute ainsi commise est de faire écarter un tel mode de preuve des débats judiciaires (Rigaux : La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalité, n° 139 et 647).

L'obligation de prouver prévue à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile comporte, au titre de l'équité et de l'égalité des armes, un droit à la preuve au profit de celui qui en a la charge.

L'article 8 de la Convention, quant à lui, garantit le droit au respect de la vie privée et s'oppose, en principe, à l'admissibilité de preuves obtenues en violation de ce droit.

La Cour de cassation luxembourgeoise exige une mise en balance de ces droits concurrents à la preuve et au respect de la vie privée (Cour de cassation, 19 juin 2025, CAS-2025-00004 du registre).

La Cour européenne des droits de l'homme a décidé que la preuve obtenue de manière illicite doit être indispensable à l'exercice du droit à la preuve. Il faut ainsi que l'atteinte portée au droit violé tel qu'au droit à la vie privée d'autrui soit justifiée par le fait que la preuve illicite est la seule

possible. Une telle exigence permet d'assurer le juste et nécessaire équilibre entre les deux droits de l'homme en cause : l'atteinte à la vie privée ne sera permise que s'il n'est d'autre moyen d'établir la réalité du droit litigieux (CEDH 10 oct. 2006, LL c/ France, req. n° 7508/02).

La Cour de cassation française a ajouté une deuxième condition à l'admissibilité d'une preuve obtenue de manière illicite : celle de la proportionnalité. Le juge doit ainsi vérifier si les investigations menées par le demandeur à la preuve, pour établir les faits venant au soutien de sa prétention, n'ont pas dépassé ce que l'intérêt ainsi défendu exigeait (DALLOZ, Répertoire de droit civil, Preuve : règles de preuve – Gwendoline LARDEUX, n° 300).

Lorsqu'il s'agit d'une conversation ayant eu lieu entre deux parties et que l'une d'entre elles a enregistrée, comme en l'espèce, le fait que l'interlocuteur écouté soit informé ou non de l'écoute ou de l'enregistrement de ses déclarations, constitue un élément essentiel pour déterminer si oui ou non il y a violation du respect à la vie privée et usage d'un procédé déloyal (Cass.fr. chambre civile 2, 7 octobre 2004, n° 03-12653, Bulletin 2004, II, n° 447, p.380 et Assemblée plénière 7 janvier 2011, n° 09-14316 09-14667).

Un enregistrement clandestin d'une conversation constitue une preuve déloyale.

La Cour de cassation française a dans le contexte de l'admissibilité de ce type de preuves consacré le principe de la loyauté probatoire qui implique l'exigence de loyauté dans l'obtention des preuves (DALLOZ, Répertoire de droit civil, Preuve : règles de preuve – Gwendoline LARDEUX, n° 380). Si aucun texte de loi ne consacre ce principe, il y a toutefois lieu de constater que la Cour de cassation française l'a érigé en principe général de droit (Cass. fr., ass. plén., n° 09-14.316 et n° 09-14.667, D. 2011. 562, obs. E. Chevrier ; DALLOZ, Répertoire de droit civil, Preuve : règles de preuve – Gwendoline LARDEUX, n° 398).

La Cour d'appel luxembourgeoise a également récemment fait application du principe de loyauté probatoire en décidant que « que la Cour ne prend pas en considération les vidéos, les captures d'écran et la transcription du dialogue entre parties y relatives produites en cause par [X], à défaut d'éléments permettant d'apprécier si ces éléments de preuve ont été obtenus de manière loyale, les circonstances dans lesquelles ces vidéos ont été réalisées n'étant pas autrement précisées. » (CA, 22 mars 2022, n°37/22 - I - DIV - mes. prov.(aff.fam.), n° de rôle CAL-2021-01083, p. 6).

En l'espèce, PERSONNE1.) n'apporte aucun élément de nature à établir, en premier lieu, que les personnes enregistrées sont effectivement celles qu'elle désigne, à savoir PERSONNE4.), PERSONNE2.), PERSONNE14.), PERSONNE10.) et PERSONNE5.). Elle ne produit par ailleurs aucun élément permettant d'établir que les conversations litigieuses, à les supposer encore authentiques, auraient été enregistrées après information respectivement avec le consentement des personnes prétendument concernées.

Le tribunal relève qu'en l'espèce, il ne dispose d'aucune certitude quant aux circonstances de lieu des enregistrements litigieux. Les enregistrements peuvent revêtir un caractère illicite, l'appréciation devant s'opérer à la lumière de l'ensemble des circonstances concrètes de leur réalisation, et notamment de l'attente raisonnable de confidentialité des personnes concernées.

Le fait pour la requérante d'avoir enregistré ces conversations qu'elle a eue avec ses collègues de travail sans établir qu'elle les a informés de ce fait constitue une violation du droit fondamental au respect de la vie privée. Une telle atteinte ne saurait être admise que s'il n'existe pas d'autre moyen pour la requérante d'exercer son droit à la preuve.

Or, en l'espèce, il ressort d'un échange MEDIA3.) entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.) que la requérante a demandé au délégué du personnel de rédiger une attestation testimoniale. Ce dernier a en totale violation de ses missions en tant que vice-président de la délégation refusé par réponse MEDIA3.) du 29 septembre 2025 dans les termes suivants :

> *« Bonjour PERSONNE1.). J'ai lu ton document et j'ai également pris le temps de la réflexion et conseil auprès de mon syndicat. Je ne pourrais répondre favorablement à ta demande. En effet, mon rôle de délégué s'arrête aux limites de l'entreprise. Je pense avoir rempli mes « obligations ». Au-delà ce sont les syndicats ou les avocats qui prennent le relais. Qui plus est, contrairement à ce que dit ton avocat, le risque existe pour moi. Aujourd'hui je suis délégué mais demain ? Bon courage. »*

Il s'ensuit que PERSONNE1.) justifie l'impossibilité de produire une attestation testimoniale ou de faire auditionner PERSONNE3.), ce dernier craignant pour son propre poste.

Le recours à une preuve obtenue de manière illicite constitue par conséquent le seul moyen de preuve possible, de nature à justifier une atteinte au respect de la vie privée, spécialement au vu de la position de la défenderesse qui conteste l'existence d'un harcèlement moral et même une dénonciation des faits pouvant valoir harcèlement moral. L'employeur soutient d'ailleurs qu'il serait question de faits inventés en réponse à l'avertissement du 3 novembre 2022 de sorte à totalement nier tout mérite à cette prétention.

Or, le tribunal constate que le seul passage pertinent concerne quelques mots de de PERSONNE3.) à la page 18 sur 26 de la transcription de l'huissier soit les déclarations suivantes :

> *« PERSONNE3.) : Elle est venue nous voir.*
> *PERSONNE1.) : Oui et avant l'avertissement.*
> *PERSONNE3.) : Elle est venue nous voir avant l'avertissement.*
> *PERSONNE1.) : Bien avant. »*

PERSONNE3.) étant le seul homme lors de cet entretien préalable, le tribunal n'a aucun doute que l'huissier de justice a pu correctement l'identifier.

Or, ces deux phrases ne démontrent en rien que la requérante a dénoncé des faits précis pouvant valoir harcèlement moral.

S'y ajoute qu'en l'absence d'autres éléments permettant de confirmer l'identité des autres personnes enregistrées ainsi que les circonstances de lieu et de temps il n'existe aucune certitude quant à la valeur probante de la transcription de l'enregistrement produit par PERSONNE1.).

En ce qui concerne le surplus de la transcription, la requérante n'établit pas non plus être dans l'impossibilité de produire des attestations testimoniales pour rapporter la contre preuve des motifs invoqués par l'employeur, ce qu'elle a d'ailleurs fait en versant 4 attestations testimoniales de ses anciens collègues.

En conséquence, il y a lieu de constater que la transcription de l'enregistrement audio réalisée par l'huissier de justice sous forme de procès-verbal de constat versée en pièce n°48 constitue une preuve déloyale qui doit être écartée des débats.

3.3. <u>Harcèlement moral</u>

Si le législateur luxembourgeois n'a pas encore légiféré la matière du harcèlement moral au lieu de travail en droit privé au moment des faits, la jurisprudence luxembourgeoise admet qu'un salarié puisse introduire une action en allocation de dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du code civil, l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise, devant exécuter de bonne foi les contrats de travail, assurer aux salariés des conditions de travail normales et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Constitue ensuite un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un salarié lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

Il appartient partant à la requérante de prouver qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail par PERSONNE5.).

Il appartient au salarié qui se prétend victime d'un harcèlement moral de prouver une dénonciation effective de faits précis à l'employeur ainsi que de prouver la réalité de ces faits.

Par courriel du 10 janvier 2023, PERSONNE1.) dénonce des faits de harcèlement moral à sa responsable d'équipe PERSONNE2.), Head of Fund Distribution (N+3) dans les termes suivants :

SCAN DU COURRIEL

Contrairement à la position de la société SOCIETE1.), il s'agit d'une réelle dénonciation. Aucune discussion n'est possible, l'objet du courriel étant d'ailleurs *« Appel à l'aide »*.

La requérante écrit encore expressément : *« PERSONNE2.), je t'écris parce que je te demande de l'aide. Tout comme je suis venue te voir il y a 6 mois car je cherchais ton aide.*

(…), je t'en conjure, ce n'est plus vivable. »

PERSONNE2.) se contente de répondre :

> *« Je ne pense pas qu'il faille entrer dans un schéma de paranoïa et t'isoler ne sert pas à grand-chose. »*

La requérante écrit dans un autre courriel adressé à PERSONNE5.) en date du 10 octobre 2022 :

« Je te demande très gentiment et sincèrement ***d'arrêter de m'harceler et de me prendre pour cible****. Tu me crées de réels soucis de* (illisible*) et de santé en général. »*

Suivant attestation testimoniale de PERSONNE6.), ce dernier relate qu'un premier incident remonte à l'été 2022, lorsque la requérante aurait été convoquée par PERSONNE5.) dans la kitchenette et réprimandée pour ne pas avoir badgé correctement lors de la pause déjeuner et pour avoir pris trop de pauses. PERSONNE5.) aurait menacé de mettre PERSONNE2.) en copie à l'avenir des avertissements. Ce serait la première fois après plusieurs mois que PERSONNE5.) aurait adressé la parole à la requérante et ce juste pour faire état de reproches. Il poursuit pour dire que, lui n'aurait pas à justifier ses pauses contrairement à PERSONNE1.) ce qui marquerait un traitement inégal. Il fait encore état de mésententes entre PERSONNE1.), PERSONNE5.) et PERSONNE2.).

Par la suite, le témoin atteste que PERSONNE1.) a été questionnée par rapport au retard de traitement de cas arrivés durant ses congés, traitement que PERSONNE6.) aurait dû assurer. Or, le témoin n'aurait pas été questionné quant à un traitement en retard, marquant à nouveau un traitement différencié.

Un troisième cas est décrit, lorsque PERSONNE1.) a été pointée du doigt pour trois retards. Deux des trois retards auraient été identiques à ceux du témoin, mais PERSONNE6.) n'aurait eu aucun reproche de la hiérarchie, contrairement à la requérante.

PERSONNE6.) atteste d'ailleurs que la majorité des motifs auraient pu être imputés à n'importe quel autre collaborateur de son équipe, lui inclus, mais seule PERSONNE1.) aurait été licenciée.

Un second témoin, PERSONNE7.) atteste avoir constaté la pression et le contrôle que subissait la requérante quotidiennement de la part de son management. En octobre 2022, le témoin aurait rencontré la requérante, au retour de ses congés, en larmes. Elle atteste encore que même pour de simples demandes, PERSONNE5.) faisait des courriels à longueur de journée pour des choses pouvant être dites à l'oral, même quand elles étaient assises l'une à côté de l'autre. PERSONNE7.) décrit spécifiquement qu'elle ressent ces faits comme un traitement inéquitable, alors que PERSONNE5.) ferait le même type de demandes à l'oral quand cela concernerait d'autres collègues. La requérante aurait d'ailleurs demandé à deux reprises pour quelles raisons PERSONNE5.) ne s'adresserait pas à elle à l'oral. Elle relate et confirme encore que la requérante aurait été épiée.

Au retour du congé de PERSONNE1.), le témoin aurait constaté que la requérante aurait reçu en l'espace de quelques minutes 2 courriels de la part de PERSONNE5.). La première concernant les cas à traiter et l'autre les retards de cette dernière.

Or, seule PERSONNE1.) aurait été inquiétée, alors que le retard, ainsi que le non-traitement de certains cas, auraient pu être reproché à un autre collègue, qui n'aurait cependant pas été inquiété ni à l'oral, ni par écrit.

PERSONNE7.) fait encore état du harcèlement moral dénoncé par PERSONNE1.). La situation se serait détériorée à partir de l'avertissement. Lorsque la requérante se serait exprimée à l'oral, elle se serait fait réprimander, sinon ignorer.

PERSONNE7.) et PERSONNE15.) confirment encore que la requérante au vu de son éthique de travail a pu déjouer une fraude.

PERSONNE15.) décrit que la requérante aurait reçu de son management un questionnement quotidien sur ses réponses et l'avancement de ses cas, alors que d'autres collaborateurs commettaient de graves erreurs sans être inquiétés de la même manière. Il décrit encore que la détresse de la requérante aurait été palpable, alors qu'elle aurait dû répondre aux interrogations incessantes de son management par courriel.

PERSONNE8.) atteste que les rapports avec le *management* n'auraient pas été équilibrés. Il serait récurrent que la communication soit compliquée. Pour des échanges n'ayant pas trait au travail, PERSONNE5.) accepterait difficilement un avis ou point de vue opposé. Il ne serait pas surprenant qu'ils se fassent convoquer dans son bureau. Elle atteste que malgré les efforts de PERSONNE1.) pour maintenir une communication professionnelle, le *management* n'aurait fait aucun effort. PERSONNE5.) n'aurait plus regardé PERSONNE1.) et aurait fait sentir au témoin que la requérante serait inexistante, voir inutile. PERSONNE1.) recevrait uniquement des courriels pour donner de perpétuelles justifications sur son travail, ses horaires de pause déjeuner ou retards. L'escalade aurait eu lieu lorsqu'étant au bureau, PERSONNE8.) s'est rendue compte que PERSONNE5.) écrivait sur son PC tout ce que PERSONNE1.) disait. PERSONNE8.) aurait vécu cette situation comme particulièrement oppressante. Quant au projet de méthodologie pour harmoniser la façon de travailler, elle atteste que chaque nouvelle idée apportée par PERSONNE1.) aurait été rejetée par PERSONNE5.). L'objet même de mener ce projet serait devenu compliqué et contre-productif au vu de tous les rejets du management. PERSONNE1.) aurait arrêté ce projet et PERSONNE5.) aurait arrêté de communiquer avec la requérante. Il y aurait eu une confusion, alors que le projet aurait eu pour vocation de suivre la façon de travailler de PERSONNE1.), car sa méthode serait qualitative. Elle confirme aussi que les demandes du *management* seraient devenues de plus en plus incessantes.

PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE15.) sont encore claires pour affirmer que plusieurs membres de l'équipe ont constamment sollicité la requérante pour toutes genres de questions.

Ces trois témoins attestent qu'ils ont pu prendre connaissance des courriels de reproches qui auraient pu être adressés à plusieurs autres collaborateurs.

PERSONNE1.), n'est donc pas *« paranoïaque »*, au contraire, les témoins viennent prouver que la requérante a bien été épiée et noyée par des courriels afin d'impacter son efficacité au travail et sa morale.

Il ressort encore d'un courriel du 29 novembre 2022 ensemble avec les attestations testimoniales, que l'employeur a provoqué des réponses de la part de PERSONNE1.) pour ensuite s'en servir hors du contexte tel le passage *« je m'en fous »*.

Le nombre important de courriels versés par la société SOCIETE1.) démontrent encore une réelle surveillance sur tous les faits et dires de la requérante.

La présente affaire illustre en somme la mésentente entre PERSONNE1.) et PERSONNE5.). Les attestations, ainsi que les multiples courriels versés, ainsi que les reproches invoqués démontrent un réel acharnement de l'employeur vis-à-vis de la requérante pour la pousser à démissionner.

En effet, les problèmes comportementaux, sont en somme des réponses usuelles de la requérante que l'employeur veut faire transformer en réels motifs de licenciement.

Cet acharnement et harcèlement s'illustre jusqu'à la présente procédure, dans laquelle l'employeur tente par tout moyen d'occulter ses agissements.

Le tribunal n'est pas convaincu qu'il s'agisse d'une simple erreur matérielle de ne pas accorder deux mois de préavis tel que prévu par le Code du travail. S'agissant d'une banque et au vu du nombre de salariés employés, il ne peut s'agir d'une simple omission, alors que la défenderesse n'est pas une simple petite structure. L'employeur indique l'article L. 124-3 du Code du travail dans son courrier de licenciement. Le tribunal rappelle qu'un préavis d'un mois n'est prévu par aucun texte. La lettre de licenciement est signée par deux personnes, PERSONNE4.) et PERSONNE16.), la première étant *Deputy Head of Human Ressources*.

Par courriel du 7 février 2025, la requérante a fait remarquer cette *« erreur matérielle »* et a indiqué que la loi et la convention collective prévoit 2 mois de préavis et non pas un seul. Or, l'employeur par le biais de PERSONNE17.) *Head of Unit - HR Services & Payroll* confirme le 7 février 2025 que le licenciement a eu lieu le 30 avril 2023 conformément au courrier de licenciement datant du 24 mars 2023. Il est impossible que même sur réclamation de la requérante, le chef des ressources humaines ne se rende pas compte d'une erreur aussi grossière. C'est uniquement le courrier d'avocat qui a fait réagir l'employeur et l'arrête dans son optique de pression. Par conséquent, la société SOCIETE1.) ne peut défendre son moyen qu'il s'agit d'une simple *« erreur matérielle »,* alors qu'il s'agit d'une décision consciente.

Au vu des multiples attestations de collègues se plaignant de PERSONNE5.), le tribunal n'est pas non plus surpris de voir que la société SOCIETE1.) a expurgé une grande partie de ses pièces pour empêcher la requérante de se procurer d'autres attestations et avis, dans l'unique but de tronquer le débat contradictoire.

Cette crainte de la défenderesse se poursuit jusqu'à l'audience des plaidoiries, lors de laquelle le mandataire de la société SOCIETE1.) a initialement demandé la censure du jugement. Sur question du tribunal sur quelle base légale une telle censure serait possible ou même légale, le mandataire a retiré cette demande.

La déloyauté de l'employeur est encore illustrée par le dépôt au greffe de sa farde de pièces non-anonymisées qui pourrait uniquement être consultées sous l'observation du greffe et sans possibilité de prendre des copies et ce en totale violation aux droits de la défense et au principe du contradictoire, pour tout simplement accabler davantage la requérante et la faire taire.

Contrairement à l'avis de la partie défenderesse, le tribunal de ce siège retient à la lecture de ces courriels et attestations testimoniales que PERSONNE1.) était victime d'un traitement différencié et a été régulièrement harcelée moralement par sa supérieure hiérarchique PERSONNE5.), dont les propos dépassés de par leur fréquence, de par leur contenu et par le ton y employé, l'exercice du pouvoir de direction appartenant à l'employeur et du droit de critiquer y inhérent.

Ces faits ont été de nature à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant de nature à perturber l'exécution du contrat de travail de la requérante.

Au vu des circonstances de l'espèce, la demande de la requérante en indemnisation du préjudice accru en raison des faits de harcèlement moral est dès lors fondée pour le montant évalué *ex aequo et bono* à la somme de **10.000.- euros**.

3.4. Quant au licenciement

3.4.1. Quant à la précision

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 motifs du licenciement de 12 pages, que les parties ont résumé, que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour 3 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 :

- Problèmes d'attitude récurrents
    - Impact négatif sur l'ambiance de travail et la cohésion au sein de l'équipe
    - Perte de temps et de productivité pour votre Management et vos collègues

- Retard de traitement / non-respect des SLA
    - Vous n'arrivez pas à répondre dans les temps définis contractuellement aux demandes reçues des investisseurs, alors que vous avez quatre ans d'expérience dans la fonction
    - Vous restez systématiquement évasive sur vos justifications de retard de traitement
    - Ces retards mettent en défaut la Banque lorsque les SLA ne sont pas respectés et nuisent à l'image de la Banque auprès de ses clients.

- Non-application de la charte interne de conduite *« Think Client »* suivant laquelle vous vous engagiez à fournir au client un travail de qualité et à donner une image irréprochable de la Banque.

Il y a lieu de rappeler que la longueur d'une lettre de motifs n'implique 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 à la requérante. Elle expose sur les deux premières pages de la lettre de motifs, les tâches et missions de la requérante, ainsi que le fait que la requérante a reçu un avertissement en date du 3 novembre 2022, remise en main propre à l'issue d'une réunion présentielle le 14 novembre 2022.

- ***Retard de traitement / non-respect des SLA (service level agreement)***

La société SOCIETE1.) reproche à la requérante un retard dans le traitement de ses dossiers en non-conformité avec le SLA (délai prévu pour s'y faire).

Ce motif se poursuit à la page 6 de la lettre de motifs qui reprend des tableaux de comparaison avec les autres membres de l'équipe.

Ce motif est précis.

Elle fait état de plusieurs remarques et réponses de la part de PERSONNE1.) aux rappels de ses supérieurs quant au retard de traitement.

Il n'est pas clair, s'il s'agit également d'un motif, l'employeur n'indiquant pas s'il s'agit d'un comportement qu'elle érige en tant que motif de licenciement.

Il convient partant de faire abstraction et d'écarter les réponses de PERSONNE1.), dont leurs conséquences ne sont pas exposées par l'employeur, ni leurs impacts.

- ***Non-réponse au courriel de demande de signature aux formulaires d'entretien annuels d'évaluation pour l'année 2022***

Ce motif est précis.

- ***Problèmes d'attitude récurrents***

Le 14 décembre 2022, l'Assistant Team Manager PERSONNE18.) aurait confronté la requérante quant à une plainte d'un client par rapport au traitement tardif. La requérante aurait rétorqué : *« je n'ai pas que ça à faire »*.

Ce motif est précis.

Le 22 décembre 2022, un investisseur aurait demandé par mail de recevoir la position financière de l'un de ses titres. PERSONNE1.) aurait répondu qu'elle ne pourrait pas fournir cette information. Elle aurait été corrigée par le Head of Unit et aurait répond *« oh la bourde, je viens de voir »*.

Ce motif est précis.

Le 4 janvier 2023, la requérante aurait été averti de ne pas utiliser des abréviations, ce qu'elle aurait pourtant fait dans un courriel du 23 février 2023.

Ce motif est précis.

Le 10 janvier 2023, la requérante aurait été relancé par son Head of Unit et par la suite par son Head of Division au regard du retard accumulé. La requérante aurait répondu qu'elle ferait de son mieux et qu'ils pourront en discuter avec plaisir, alors qu'elle essaierait de mettre les bouchées doubles.

L'employeur semble faire une confusion entre le *Head of Unit* et le *Head of Division*, aucun nom n'étant indiquée. Le tribunal ne suit pas quel serait le reproche, le fait de dire *« je vais faire de mon mieux »*, n'étant pas irrespectueux, ni la seconde réponse de mettre les bouchées doubles.

Ce motif est imprécis et à écarter.

Le 16 janvier 2023, l'employeur reproche à la requérante de ne pas avoir répondu à deux questions non identifiées. Elle fait référence à trois échanges.

Ce motif est incompréhensible et imprécis, partant à écarter.

L'employeur poursuit par un fait ayant eu lieu le 23 janvier 2023.

Cette partie du motif est incompréhensible, le tribunal n'étant même pas en mesure de rephraser ce qui est visé par l'employeur. Quant à la réponse, *« Oui, c'est important de rester vigilants, je suis d'accord avec toi »*, le tribunal ne suit pas dans quelle mesure il serait question d'une réponse à la limite de l'insubordination.

Ce paragraphe est à écarter pour être imprécis. (§ 1 page 8)

Le 17 janvier 2023 et par la suite le 16 février 2023, la requérante aurait demandé de participer à deux reprises à une formation déjà accomplie intitulée *« Communiquer avec assertivité »*. Cette formation aurait été refusée une première fois par PERSONNE5.), mais la requérante aurait quand même demandé à son manager de participer à cette formation déjà refusée. Cela aurait engendré un retard.

Ce motif est précis.

Du 20 au 23 janvier 2023, la requérante aurait répondu à un client, qu'il y aurait des problèmes techniques, alors que ce n'aurait pas été le cas.

Ce motif est précis.

Le 15 février 2023, la requérante n'aurait pas indiqué l'identité du destinataire à un client. Ce qui constituerait un manque de qualité.

Ce motif est précis.

Le 15 février 2023, un nouveau point sur le retard de traitement est évoqué. Ce paragraphe rejoint le premier motif déjà évoqué à plusieurs reprises à travers la lettre.

Le 20 février 2023, l'employeur reproche un envoi tardif du compte-rendu de la réunion mensuelle du 24 janvier 2023.

L'employeur n'indique ni dans quel délai le compte-rendu aurait dû être fait, ni quels points seraient erronées, l'employeur se contentant de citer le courriel.

Le tribunal n'est pas en mesure d'en déduire le reproche formulé, de sorte que ce motif est imprécis et à écarter.

- ***Non-application de la charte interne de conduite « Think Client »***

Le 21 février 2023, un investisseur aurait demandé de lui confirmer le paiement lié à un ordre envoyé le 16 février 2023. Le 23 février 2023, la requérante aurait répondu en transmettant une confirmation bancaire SOCIETE3.).

L'employeur se plaint qu'aucune explication additionnelle n'aurait été fournie, or, le tribunal ignore quelle information additionnelle aurait dû être donnée, alors qu'il semble que la requérante a justement transmis la confirmation de paiement demandée.

Ce motif est imprécis.

Le même jour, la requérante aurait répondu à une demande d'information sur le statut d'un ordre financier. La requérante aurait extrait par facilité une confirmation financière générant des coûts financiers additionnels.

Les coûts financiers additionnels ne sont pas exposés, il semble que la requérante a satisfait à la demande de l'investisseur.

Le reproche n'est pas compréhensible, il est à écarter car imprécis.

Le 21 février 2023, un autre investisseur aurait voulu connaitre le statut d'un transfert financier et encore un autre la confirmation de la bonne exécution du transfert de ses fonds.

L'employeur reproche des réponses rapides, sans poser d'autres questions et sans chercher à aider le client dans sa requête.

Ces deux reproches ne font pas état de ce que les réponses auraient dû être et de quelles questions il s'agit.

Le tribunal n'est pas en mesure de les mettre en contexte. Elles sont imprécises et partant à écarter.

Le 22 février 2023, la requérante aurait dû être aidée par une de ses collègues, non identifiée.

Ce reproche est imprécis.

L'employeur se plaint encore de deux cas de réponses rapides en date du 22 février 2023, sans expliquer à ce qu'elle s'attendait. Elle ne développe pas non plus ce qui constituerait une réponse rapide.

Ces deux cas sont également imprécis.

Le 24 février 2023, la requérant aurait osé répondre à son supérieur PERSONNE18.) *« c'est très Think client et constructif, voilà j'ai tout dit »*.

L'employeur entend qu'il s'agit d'une réponse ironique, négative et irrespectueuse.

Hors de contexte, cette réponse n'est pas manifestement irrespectueuse.

Cette partie du motif est imprécise.

Le tribunal constate encore que les faits constituant le prédit motif ont tous eu lieu le 21 et 22 février 2023. L'employeur fait état *« d'un investisseur »*, il n'est pas clair s'il s'agit du même investisseur ou de plusieurs investisseurs. L'employeur se permet de décrire les prédits motifs dans des termes vagues afin de décupler les reproches.

Or, même le tribunal n'est pas en mesure de constater s'il s'agit de plusieurs faits concernant plusieurs investisseurs ou d'un seul, sinon deux investisseurs multipliant de manière artificielle les reproches formulés.

Les reproches relatifs aux réponses à des investisseurs sont vagues et imprécis, de sorte qu'ils sont à écarter.

- ***Conclusion***

Les motifs du licenciement qui ont été déclarés 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.

3.4.2. Le caractère réel et sérieux des motifs

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 revêt 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.

Quant à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), le tribunal constate qu'elle fait référence à une certaine PERSONNE1.) et un *« manager »* sans nommer les personnes concernées. Elle fait état d'écart de langage sans en donner d'exemples concrets et de retard répétées. Cette attestation est vague est imprécise.

Quant à l'attestation de PERSONNE4.), cette dernière relate avoir remis la lettre d'avertissement. Elle se contente de résumer les motifs de l'avertissement et des problèmes d'attitude récurrents sans en spécifier aucune. Cette attestation est vague est imprécise.

La société SOCIETE1.) verse une offre de preuve.

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 y a lieu de rejeter cette offre de preuve.

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

- ***Non-réponse au courriel de demande de signature aux formulaires d'entretien annuels d'évaluation pour l'année 2022***

La requérante a répondu le 27 janvier si elle pouvait signer à distance l'évaluation annuelle et a reçu la réponse *« pas possible »*. PERSONNE1.) était encore en congés à partir du 25 janvier 2023.

L'employeur n'expose pas dans quelle mesure la signature de l'évaluation annuelle, valant approbation de ce qui est repris au sein du document, est une obligation.

Il y a lieu de se poser la question pour quelle raison la signature de l'évaluation annuel est nécessaire, s'il est obligatoire et que le salarié ne peut formuler aucune critique. L'évaluation annuelle n'a donc plus aucune utilité pour améliorer les performances du salarié, alors que l'employeur a soit une page blanche pour se plaindre du salarié sans possibilités de critiques de la part du salarié, soit un motif de licenciement pour non-signature de l'évaluation annuelle.

Ce motif est tout simplement illégitime.

Une signature présuppose une possibilité de refus. Si l'évaluation est unilatérale et obligatoire, alors une signature n'est pas nécessaire.

Ce motif est à écarter.

- ***Problèmes d'attitude récurrents***

Le 14 décembre 2022, *l'Assistant Team* Manager PERSONNE18.) aurait confronté la requérante quant à une plainte d'un client par rapport à un traitement tardif. La requérante aurait rétorqué : *« je n'ai pas que ça à faire »*.

Seule un courriel du 14 décembre 2022 est versé dont l'émetteur et les destinataires ont été expurgés. Plusieurs parties du texte sont également expurgés.

PERSONNE10.) écrit « *Lorsque* [redacted] *en a parlé sur le plateau elle a demandé s'il s'agissait de cas la concernant, et a enchaîné « dans tous les cas je n'ai pas que ça à faire »* ».

Il n'en ressort pas que ce serait PERSONNE1.), qui n'est d'ailleurs pas intervenante dans cette conversation et qui n'est pas non plus émettrice, qu'elle aurait rétorqué *« je n'ai pas que ça à faire »*.

Le tribunal n'est pas en mesure d'en tirer une quelconque conséquence.

La réalité de ce motif n'est pas rapportée.

Le 22 décembre 2022, un investisseur aurait demandé par mail de recevoir la position financière de l'un de ses titres. PERSONNE1.) aurait répondu qu'elle ne pourrait pas fournir cette information. Elle aurait été corrigée par le *Head of Unit* et aurait répondu *« oh la bourde, je viens de voir »*.

L'employeur verse plusieurs courriels du 23 décembre 2022 censurés.

PERSONNE1.) écrit *« Hello PERSONNE5.), avec plaisir mais c'est du* [redacted] *non ? »* et encore *« Oh la bourde, c'est pas du tout du* [redacted] *je viens de voir … Désolée ! »*

La pièce n'est pas intégrale, le tribunal ne peut deviner ce qui a été expurgé.

Ce motif n'est pas sérieux.

Le 4 janvier 2023, la requérante aurait été averti de ne pas utiliser des abréviations, ce qu'elle aurait pourtant fait dans un courriel du 23 février 2023.

Ce motif n'est pas sérieux, s'agissant d'une nouvelle consigne, l'employeur ne peut se plaindre d'un temps d'adaptation.

Le 17 janvier 2023 et par la suite le 16 février 2023, la requérante aurait demandé de participer à deux reprises à une formation déjà accomplie *« Communiquer avec assertivité »*. Cette formation aurait été refusée une première fois par PERSONNE5.), mais la requérante aurait quand même demandé à son manager de participer à cette formation déjà refusée. Cela aurait engendré un retard.

Il ne ressort pas du dossier qu'il est interdit de suivre une formation à deux reprises. D'ailleurs, le tribunal a du mal à suivre dans quelle mesure une réponse par courriel aurait engendré un tel retard rendant la collaboration difficile.

Au vu de la condamnation de l'employeur sur base de l'article 1134 en raison du harcèlement moral infligé par PERSONNE5.), il est normal pour la requérante d'avoir tenté d'avoir un accord d'une personne autre que son harceleur.

Ce motif n'est pas sérieux.

Du 20 au 23 janvier 2023, la requérante aurait répondu à un client, qu'il y aurait des problèmes techniques, alors que ce n'aurait pas été le cas.

Ce motif n'est pas sérieux, il ressort des échanges entre PERSONNE1.) et PERSONNE5.) qu'ils ont une compréhension différente de *« This might be due to an IT issue »*.

Le 15 février 2023, la requérante n'aurait pas indiqué l'identité du destinataire à un client. Ce qui constituerait un manque de qualité.

Aucune pièce n'est versée en ce sens. Un courriel du 15 février 2023 concernant le retard de traitement et le non-respect du SLA est versé qui n'est pas en relation avec ce motif. Ce courrier est également lourdement expurgé.

Ce motif n'est pas réel.

- ***Retard de traitement / non-respect des SLA (service level agreement)***

La société SOCIETE1.) reproche à la requérante un retard dans le traitement de ses dossiers en non-conformité avec le SLA.

La société SOCIETE1.) soumet deux tableaux dans sa lettre de motifs. La première page 3 de sa lettre reprend une moyenne de l'équipe présente. Aucun nom n'est indiqué, aucun calcul de quelle manière l'employeur vient sur ces chiffres, particulièrement aux moyennes de quels employés, ni sur quelle durée. Les noms figurant sur le second tableau sont illisibles en raison de la taille de la police des caractères.

L'employeur doit pouvoir faire une comparaison entre ses salariés pour démontrer que la requérante était insuffisante.

Dans sa note de plaidoiries se trouvent 8 graphiques à barres pour faire une comparaison entre les performances de plusieurs salariés.

Or, l'employeur a cru bon d'expurger le nom des personnes avec lesquelles elle procède à une comparaison.

Le tribunal constate qu'il s'agit de graphiques de complaisance n'ayant aucune valeur probatoire. La requérante n'est pas en mesure de fournir de contre-preuves, alors qu'elle ignore les personnes avec lesquelles elle a été comparée. D'ailleurs, il suffit à l'employeur de substituer le nom de la requérante par un autre de ses salariés pour invoquer le même reproche, de sorte que ces graphiques ne permettent pas d'établir la réalité du motif.

En ce qui concerne les tableaux de cas en retard repris dans les courriels échangés, le tribunal constate là aussi que toutes les informations permettant d'établir le nombre de cas en retard ont été lourdement expurgés (à titre d'exemple P°35 de la société SOCIETE1.)).

Suivant courriel du 19 décembre 2022 de PERSONNE5.), 1 appel sur 4 n'est pas répondu en moyenne.

Suivant courriel du 11 janvier 2023 de PERSONNE5.), 1 appel sur 2 n'est pas répondu.

Suivant courriel du 16 février 2023 de PERSONNE10.), il ressort encore ce qui suit :

« Pour info un paramétrage va être modifié ce soir au niveau du call center pour que lors des permanences à plusieurs, les appels aillent vers la personne qui est restée le plus longtemps sans prendre d'appels (Ceci peut importe les déconnexions et reconnexions notamment si vous prenez une courte pause). »

PERSONNE1.) répond à ce courriel le même jour *« Merci de ta réactivité, ça commençait à devenir très pesant »*.

Suivant échange de courriel entre PERSONNE1.) et PERSONNE5.) du 7 au 8 décembre 2022 (censuré), il en ressort que même en considération des difficultés de la requérante, PERSONNE5.) a décidé de distribuer une vingtaine de cas à la requérante. PERSONNE1.) répond qu'elle a récupéré encore d'autres cas et que cela serait trop pour elle. Les noms de toutes les personnes autres que PERSONNE1.) et PERSONNE5.) ont été censurés, il en ressort cependant qu'au PERSONNE5.) s'est efforcée à alourdir la tâche de la requérante pour causer le motif invoqué.

Il est donc établi qu'il existait un problème de répartition des cas, que l'employeur a tenté de rétablir. Il ressort encore des attestations testimoniales versés en cause par 4 autres employés que plusieurs salariés avaient le même problème de gestion des cas et qu'ils n'ont pas été inquiétés.

- ***Conclusion***

En général, le tribunal constate que les motifs relatifs aux problèmes d'attitude récurrents est du pinaillage. L'employeur entend se prévaloir de phrases très simples pour en tirer des motifs qui ne sont pas sérieux. Ce pinaillage réconforte le harcèlement dont a été victime la requérante.

D'ailleurs le nombre impressionnant de courriels versés par l'employeur suivant lesquels PERSONNE5.) se plaint de petites choses réconforte le problème gisant à la base du licenciement. PERSONNE5.) s'est érigée en tant qu'obstacle insurmontable de sorte que la requérante ne puisse pas mener à bien ses tâches. D'ailleurs l'évolution des évaluations annuelles, ainsi que le fait que

la requérante a été spécialement sollicitée pour fournir une formation sur sa méthodologie à suivre démontre que la requérante n'avait pas d'insuffisances professionnelles et que les motifs invoqués ont été causés par l'employeur.

En effet, si un retard a eu lieu, ce qui n'a pas été prouvé, ce retard a été entièrement causé par le pinaillage de PERSONNE5.) et ses courriels incessants.

Il ressort de ce qui précède que les motifs invoqués sont pour certains pas réels et pour d'autres pas sérieux, de sorte que le licenciement est à déclarer abusif.

3.5. Quant à l'indemnisation

3.5.1. Préjudice matériel

La défenderesse demande de débouter la requérante, alors que la requérante aurait profité d'un préavis de 2 mois entièrement dispensé et n'aurait pas fait de recherches.

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.

Il y a lieu de constater que la requérante n'invoque aucune recherche d'emploi, de sorte qu'elle ne justifie pas d'efforts déployés suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi, des participations à des formations ne sont pas suffisants pour démontrer un tel effort.

Conformément aux plaidoiries de 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 2 mois et de l'absence de recherche d'emploi.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

3.5.2. Préjudice moral

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

PERSONNE9.) atteste que la requérante a fait face à une situation difficile en raison du préavis d'un seul mois. La sœur de la requérante atteste avoir prêté 4.000.- euros à la requérante pour pouvoir payer son avocat.
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 38 ans lors du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (4 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 de 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 **8.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.6. Demande de l'ETAT

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 l'employeur, à lui rembourser le montant de 55.632,94.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période de juin 2023 à novembre 2024.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un

acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l' Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

4. Demandes accessoires

4.1. 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 **2.000.- euros**.

4.2. 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 ;

déclare fondée la demande en rejet de pièces de PERSONNE1.) ;

rejette la farde de pièces consolidée de 64 pièces non anonymisées déposée le 19 mars 2026 auprès du greffe et par conséquent les **écarte** des débats ;

déclare fondée la demande en rejet de pièces de la société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA ;

écarte les pièces n° 49 à 54 versées par PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande en rejet d'une pièce déloyale de la société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA ;

écarte des débats le procès-verbal de constat d'huissier de justice produit en tant que pièce n° 48 par PERSONNE1.) ;

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 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- augmente sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 30.347,66.- euros après avoir retranché les indemnités de chômage perçues ;

dit que PERSONNE1.) a pendant l'exécution de son contrat de travail été moralement harcelée par PERSONNE5.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de ce harcèlement moral ;

partant **condamne** la société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **10.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 24 mars 2023 que la société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

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

déclare non fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, basée sur l'article L.521-4 du Code du travail, **partant en déboute** ;

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

condamne la société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **8.000.- euros** au titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette la demande de la société anonyme de droit français 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 de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.000.- euros** au titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme de droit français 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