

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 308/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 31 JANVIER 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Olivier GALLE  
Raymond SERRES  
Daisy PEREIRA

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Caroline MULLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

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

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Hélène WEYDERT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

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

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-ADRESSE3.), pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Marianna PALMINI, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 14 mai 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 30 juin 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 29 novembre 2022. A l'audience de ce jour, Maître Caroline MULLER comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Hélène WEYDERT se présenta pour la partie défenderesse et Maître Marianna PALMINI représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a suite aux notes de plaidoiries versées par les parties au litige en cours de délibéré été reporté, le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 14 mai 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| 1) dommage matériel : | 103.405,68 €+ p.m. |
| 2) dommage moral :    | 20.000,00 €+ p.m.  |

- 3) préjudice subi du chef de la perte de mandats sociaux : 32.000,00 €+ p.m.  
4) préjudice subi du chef de la perte du congé parental : 20.897,52 €+ p.m.

soit en tout le montant de 176,303,20 €+ p.m., sous réserve tout autre montant à déterminer en cours d'instance par voie d'expertise ou de consultation, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

Elle demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

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

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 29 novembre 2022, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 20.228,83 € qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 32.000.- € qu'elle diminuait sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de la perte de mandats sociaux à la somme de 6.000.- € et qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du chef de la perte de son congé parental à la somme de 21.325,66 €

Acte lui en est donné.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 61.210.- € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du mois de février 2020 au mois de février 2021, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 15 août 2018 en qualité de « regulatory business analyst » au sein du département « client administration », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 13 janvier 2020 licenciée avec effet immédiat le 20 janvier 2020.

Ce courrier est rédigé comme suit :

### **Annexes (lettre de licenciement)**

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 18 février 2020.

## B. Quant au caractère abusif du licenciement

### a) Quant à l'ancienneté des motifs du licenciement

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante se base en premier lieu sur l'article L.124-10(6) du code du travail pour retenir que tous les faits invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement sont anciens.

Elle fait en effet valoir que la lettre de licenciement vise les faits suivants :

- un prétendu mouvement bancaire suspect datant du 26 juillet 2018 selon le département compliance de la banque du compte de la société anonyme SOCIETE2.), société qu'elle a gérée, soit un an et six mois avant le licenciement ;
- selon d'autres recherches du service compliance, dont le courrier de licenciement ne précise pas la date exacte de ces recherches, il est fait état d'éléments se situant entre septembre 2018 et janvier 2019, sans plus de précisions, soit plus d'un an avant le licenciement ;
- un soi-disant problème d'une transaction pour la société anonyme SOCIETE3.) datant du 1<sup>er</sup> juin 2016, soit quatre années avant son licenciement ;
- un échange de mails des 23 et 28 août 2019 avec PERSONNE2.), notamment au sujet de l'associé de la requérante dans le cadre de son activité annexe pour la société SOCIETE2.), soit cinq mois avant son licenciement ;
- d'autres échanges de mails relatifs à son autre activité professionnelle qui ne concernent pas la partie défenderesse, couvrant la période du 23 août au 17 septembre 2019, soit cinq mois avant le licenciement du 20 janvier 2020 ;
- une entrevue le 8 novembre 2019 avec PERSONNE3.), service client de la banque, pour l'informer de la gravité de la situation sans autre précision au courrier de licenciement.

Elle fait ainsi valoir que les prétendus faits qualifiés de fautes par la partie défenderesse sont trop anciens et qu'ils ne peuvent au vu de l'article L.124-10(6) du code du travail pas renaître.

Elle fait ensuite valoir que même si la partie défenderesse entendait faire revivre certains faits pour pouvoir les invoquer valablement à son encontre dans le cadre d'un licenciement, ces faits doivent viser son activité d'employée.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse a disposé de la période d'essai pour procéder à des vérifications sur ses activités annexes alors qu'elle lui aurait cinq jours après son entrée en fonction en tant qu'employée remis un listing de ses mandats.

Elle fait ensuite valoir que si certaines des sociétés qu'elle a gérées étaient clientes chez la partie défenderesse, il aurait appartenu à cette dernière de vérifier certaines transactions, si cela était nécessaire.

Elle soutient ainsi que cela relève de la responsabilité de la banque et non de la sienne, ce d'autant plus que seulement six sociétés sont clientes auprès de la partie défenderesse.

Elle fait ainsi encore valoir qu'elle a à l'occasion de son embauche été transparente sur son activité et qu'il incombait à la partie défenderesse de faire les vérifications en temps en en heure, tant en ce qui la concerne qu'en ce qui concerne les sociétés dont elle avait la gestion dans sa fiduciaire SOCIETE2.).

Elle fait valoir que tel est précisément la raison d'être de la période d'essai puisqu'il est possible de licencier sans motif.

Elle conclut à ce sujet qu'il ne peut pas lui être reproché dans le cadre de son licenciement des faits anciens liés à son autre activité.

Elle fait finalement valoir que depuis qu'elle a le 29 juillet 2019 demandé un congé parental à mi-temps, la banque a décidé de la rétrograder, sinon de la pousser à la démission.

Elle fait en effet valoir que le 24 septembre 2019, PERSONNE4.), sa chef hiérarchique et manager de la partie défenderesse, l'a informée du retrait de son rôle de SOCIETE4.) en raison de son congé parental.

Elle fait valoir à ce sujet que la date du 24 septembre 2019 se situe après la découverte par la banque de ses prétendues fautes.

Elle fait ainsi valoir que si la banque décide de la rétrograder, cela signifie que les faits antérieurs à la date du 24 septembre 2019, soit tous les faits visant le licenciement, sont insuffisants à ses yeux pour justifier un licenciement.

Elle fait finalement valoir que même à supposer que les faits intervenus avant le 24 septembre 2019 soient susceptibles de justifier un licenciement, ce qui serait contesté, le pardon patronal de la banque a joué, sinon elle aurait été licenciée courant septembre 2019.

Elle conclut partant à ce sujet que ces faits ne sont dès lors plus des éléments servant à la licencier pour faute grave quatre mois plus tard.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse ne peut pas prétendre ignorer ces faits alors qu'ils seraient mentionnés à la lettre de licenciement.

La requérante conclut partant que les faits invoqués par la partie défenderesse dans le cadre du licenciement du 20 janvier 2020 ne sont pas susceptibles d'être pris en considération pour être trop anciens alors qu'ils dateraient tous d'une période antérieure à son embauche.

La partie défenderesse conteste que les motifs du licenciement soient trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du congédiement de la requérante.

Elle fait valoir à ce sujet que seule la connaissance des manquements graves du salarié par l'employeur permet à celui-ci de licencier ou non.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a seulement en 2019 appris les faits qu'elle reproche à la requérante dans la lettre de licenciement par le système automatisé de contrôle de la banque qui aurait mis à jour des anomalies, à savoir la complexité des opérations, les désordres de la documentation, la réaction de son ancienne salariée et la fourniture d'informations incomplètes.

Elle fait valoir que ceci est confirmé par les attestations testimoniales de PERSONNE5.) et de PERSONNE2.) qu'elle a versées au dossier.

Elle fait ensuite valoir que sa direction n'a été informée des fautes commises par la requérante que lors d'une réunion qui s'est tenue début novembre 2019.

Elle fait ensuite valoir que lorsqu'elle a informé la requérante le 8 novembre 2019 que la situation était grave, cette dernière s'est mise en maladie, de sorte qu'elle n'aurait pas pu la licencier.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a été en congé de maladie du 8 novembre 2019 au 6 janvier 2020 inclus, de sorte qu'elle n'aurait pu la convoquer à un entretien préalable au licenciement que le 7 janvier 2020, date à laquelle elle aurait de nouveau été en capacité de travailler.

Elle fait encore valoir que cet entretien s'est tenu le 13 janvier 2020 et qu'elle a licencié la requérante le 20 janvier suivant pour retenir qu'elle n'a pas congédié son ancienne salariée deux mois après la connaissance de la gravité de la situation.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que la banque n'a rien fait avant alors qu'elle n'aurait pas eu connaissance de la situation.

La requérante conteste que la partie défenderesse n'ait découvert les transactions litigieuses qu'en novembre 2019.

Elle soutient que la banque a été au courant des transactions en question bien avant.

Elle fait ainsi valoir que la banque a en vertu de son obligation de vigilance dû constater les prétendues fautes qu'elle lui reproche bien avant.

Elle donne à considérer que le logiciel de la banque ne s'est pas réveillé quatre ans après.

Elle fait ensuite valoir que l'obligation de vérification de la banque a déjà existé au moment de la réalisation des transactions.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a manqué de vigilance et de diligence au moment de ces transactions.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse n'a pas bloqué les transactions qui ont porté sur des montants importants.

Elle fait finalement valoir que les transactions sont trop anciennes pour pouvoir être invoquées à l'appui de son licenciement.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(6) du code du travail :

*« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

*Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe. ».*

Or, la partie défenderesse est en l'espèce restée en défaut de prouver qu'elle a respecté le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Il résulte ainsi des éléments du dossier, et notamment de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) et de la lettre de licenciement, que PERSONNE5.) a déjà avant l'entrevue du 23 août 2019 détecté différentes anomalies lors de la revue du dossier client de la société SOCIETE2.), qu'elle a déjà de ce fait procédé à une investigation plus approfondie de l'ensemble des relations d'affaires entretenues par la banque ayant un lien direct ou indirect avec la société SOCIETE2.), ses représentants légaux et les éventuels clients que la fiduciaire a introduits, investigations qui ont mis en lumière un certain nombre d'incohérences d'un point de vue KYC, et qu'elle a fait part de ses constatations à son responsable PERSONNE2.).

D'après la lettre de licenciement, une entrevue a eu lieu en date du 23 août 2019 entre PERSONNE2.), PERSONNE5.) et la requérante pour lui exposer la situation, les éléments relevés et pour lui demander des explications et des justifications.

Un délai a lors de cette entrevue alors été accordé à la requérante afin de clarifier la situation et de mettre à jour les différents dossiers.

La requérante a par mail du 28 août 2019 notamment demandé un délai supplémentaire pour régulariser la situation, ce qui lui a été accordé.

Suite à la relance de PERSONNE2.) du 16 septembre 2019, la requérante lui a par mail du 17 septembre 2019 confirmé l'utilisation effective du compte bancaire de la société SOCIETE2.) pour le compte de tiers, elle a exposé le déroulement des faits concernant les transactions en lien avec PERSONNE6.) et la société SOCIETE2.) et elle a fourni les pièces justificatives, ainsi que son opinion.

PERSONNE5.) a encore dans son attestation testimoniale déclaré que la requérante leur a fait parvenir le 17 septembre 2019 une synthèse des dossiers PERSONNE7.) reprenant tout l'historique, ses recherches, ses explications, les différents intervenants, ainsi qu'une multitude de documents (26 annexes).

Il appert ainsi des éléments du dossier que les derniers faits que la partie défenderesse a pris en compte pour licencier la requérante datent du 17 septembre 2019, soit environ deux mois avant que cette dernière ne se mette en maladie et quatre mois avant le congédiement.

Il résulte encore notamment de la lettre de licenciement que PERSONNE2.), Head of Compliance et supérieur hiérarchique de la requérante, était au courant de ces faits au plus tard depuis le 17 septembre 2019.

Le tribunal de ce siège considère dès lors que les fautes que la requérante aurait commises ont dès lors déjà été constatées par la partie défenderesse à la date du 17 septembre 2019 en la personne de PERSONNE2.).

Il résulte ensuite des éléments du dossier que PERSONNE2.) a fait part à PERSONNE8.), SOCIETE5.) de la partie défenderesse à l'époque des faits, des fautes que la partie défenderesse reproche à la requérante dans la lettre de licenciement bien avant le 29 octobre 2019, date à laquelle il lui a envoyé par courriel les conclusions de son analyse globale et approfondie de la situation.

Il résulte d'ailleurs de l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) versée par la partie défenderesse au dossier que PERSONNE8.) était également informé du suivi du dossier de la requérante par PERSONNE2.) depuis août 2019 : *« Lors d'un meeting informel du mois d'août, PERSONNE2.) Head of compliance m'a informé d'une suspicion d'un problème concernant les dossiers liés à l'activité de l'employé PERSONNE9.). Il m'a donné cette information suite à ma mission à l'époque de SOCIETE5.) de SOCIETE6.) qui requiert que je sois informé d'une situation qui après analyse pourrait se révéler un problème tant pour l'employé que l'entreprise. PERSONNE2.) et moi-même avons décidé Compliance procéderait à une analyse détaillée de la situation afin de s'assurer que nous sommes en mesure de continuer à respecter nos obligations de lutter contre le blanchiment d'argent pour l'ensemble de nos clients. Durant l'exercice de cette analyse, PERSONNE2.) a partagé au moins 2 deux fois avec moi sa surprise par rapport à la non-réaction de notre employée dont la mission est pourtant CRS/FATCA Expert, cette connection de constats nous inquiétait au plus haut point : la mission de l'employé chez SOCIETE7.), les risques détectés concernant les manquements à notre devoir de lutter contre le blanchiment, l'implication de l'employé dans les dossiers et le fait qu'elle ne réagissait pas rapidement afin de tenter d'apporter une réponse adéquate à la situation qui était déjà à ce stade dans les mains du Head of Compliance vu la sensibilité du dossier. Il m'a dit avoir eu besoin de relancer PERSONNE9.) pour avoir les informations nécessaires à la régularisation des dossiers. ».*

Il résulte encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) qu'il a en août 2019 décidé ensemble avec PERSONNE2.) de procéder à une analyse détaillée de la situation afin de s'assurer que la banque était en mesure de continuer à respecter ses obligations concernant le blanchiment d'argent.

Finalement, PERSONNE2.) et PERSONNE8.) auraient déjà à cette époque pu faire part des manquements graves reprochés à la requérante à PERSONNE10.) qui a à l'époque des faits été PERSONNE11.) et CIO de la banque, qui a fait partie du comité directeur de la banque et qui a selon les déclarations qu'il a faites dans son attestation testimoniale été responsable du département dans lequel a travaillé la requérante.

Même à supposer que la partie défenderesse ait dû procéder à une analyse approfondie de la situation pour constater les fautes de la requérante, elle est restée en défaut de prouver qu'elle a rapidement effectué cette analyse dès le 17 septembre 2019.

Si PERSONNE5.) a indiqué dans son attestation testimoniale que les documents que la requérante leur a remis le 17 septembre 2019 ont nécessité une analyse approfondie courant octobre 2109 compte tenu du caractère complexe des schémas KYC et transactionnels, elle est en premier lieu restée en défaut d'y préciser de manière plus détaillée pourquoi ces documents ont nécessité une analyse plus approfondie.

PERSONNE5.) n'a ensuite pas indiqué la date à laquelle cette analyse a débuté.

Elle est encore restée en défaut d'expliquer pourquoi cette analyse n'a pas déjà été commencé dès l'envoi du mail de la requérante du 17 septembre 2019.

Elle n'a finalement pas indiqué dans son attestation testimoniale combien de temps cette analyse a duré.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), elle ne précise pas non plus les dates auxquelles PERSONNE2.) a constaté les différents faits qu'il y relate.

PERSONNE2.) est lui aussi resté en défaut d'indiquer dans son attestation testimoniale la date à laquelle a commencé l'analyse de la situation, le temps mis pour réaliser cette analyse et la raison pour laquelle cette analyse n'a pas débuté dès l'envoi du mail de la requérante le 17 septembre 2019.

La partie défenderesse a partant mis plus d'un mois et demi après l'envoi par la requérante de son mail du 17 septembre 2019 pour prendre la décision de licencier cette dernière le 5 novembre 2019.

La partie défenderesse n'ayant pas prouvé qu'elle a respecté le délai prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail, elle n'a partant pas non plus pu invoquer des faits plus anciens à l'appui du licenciement de la requérante.

Ces autres faits sont encore trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du congédiement de la requérante.

Le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 20 janvier 2020 doit partant être déclaré abusif.

Il n'y a partant plus lieu d'analyser les autres moyens développés par les parties au litige, ni de faire droit aux offres de preuve par audition de témoins qu'elles ont formulées, offres de preuve qui sont devenues superfétatoires.

### C. Quant aux demandes pécuniaires de la requérante

#### a) Quant au préjudice matériel

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 20.228,83 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la première demande de la requérante dans son principe et dans son montant.

Elle fait valoir que la requérante n'a pas prouvé qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Elle fait encore valoir qu'il résulte des pièces versées au dossier que la requérante a refusé d'accepter une offre d'emploi.

Elle conteste ensuite le montant réclamé par la requérante à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement.

Elle donne à ce sujet à considérer que la requérante n'a versé aucune pièce en ce qui concerne l'indemnisation qu'elle réclame.

La partie défenderesse demande en tout état de cause à voir ramener le montant de la condamnation au titre de ce préjudice matériel à de plus justes proportions.

La requérante fait répliquer qu'elle a fait quarante-quatre demandes d'emploi, de sorte qu'elle aurait fait tout son possible pour retrouver un emploi à un niveau de rémunération identique.

Elle fait en effet valoir à ce sujet qu'elle n'a pas postulé tous azimuts alors que cela l'aurait décrédibilisée.

Elle fait ensuite valoir qu'elle avait quarante-cinq ans au moment de son licenciement, ce qui serait un âge délicat pour retrouver du travail.

Elle fait encore valoir qu'elle a refusé une offre d'emploi d'une société alors qu'elle aurait voulu garder son mandat d'administrateur qu'elle avait dans cette société.

Elle fait finalement valoir qu'elle versera ses fiches de salaire en cours de délibéré.

La partie défenderesse s'oppose à ce que la requérante verse ses fiches de salaire en cours de délibéré.

Elle donne finalement à considérer que la requérante n'a pas versé son nouveau contrat de travail au dossier.

## 2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Afin de prouver qu'elle a activement recherché du travail, la requérante verse en premier lieu une liste de ses recherches d'emploi qui aurait été établie par l'ADEM.

Etant donné qu'il ne résulte pas des éléments du dossier si l'ADEM a effectué cette liste sur base des dires de la requérante ou si elle l'a effectuée sur base des recherches d'emploi que cette dernière lui a remise, il n'y a pas lieu de prendre en considération cette liste pour

déterminer si la requérante a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement.

Les recherches d'emploi que la requérante a faites avant son licenciement ne sauraient ensuite pas non plus être prises en considération pour apprécier si cette dernière a fait les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement.

Il résulte ensuite des pièces versées que la requérante n'a fait que quelques recherches d'emploi du mois de janvier au mois de mars 2020.

La requérante n'a finalement pas prouvé qu'elle a recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

La requérante n'a partant pas prouvé qu'elle a fait les efforts nécessaires pour retrouver du travail et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## b) Quant au dommage moral

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 32.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir qu'elle formule cette deuxième demande alors que la partie défenderesse aurait non seulement voulu porter le discrédit sur elle, mais qu'elle l'a harcelée, intimidée, menacée et incitée à la démission.

Elle a ainsi fait valoir qu'il ressort clairement de l'attitude des dirigeants de la partie défenderesse une volonté de nuire.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que cette pression a chez elle été à l'origine de troubles mentaux alors que la partie défenderesse aurait remis en question son intégrité sans motifs et qu'elle l'aurait déstabilisée sans raison.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle conteste qu'elle ait eu la volonté de nuire à la requérante et elle fait valoir que cette dernière est restée en défaut de le prouver.

Elle demande partant à voir rejeter la demande de la requérante en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir ramener le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions alors qu'il serait compte tenu de la faible ancienneté de la requérante et de son âge au moment de son licenciement surfait.

La requérante a fait répliquer que son licenciement a porté atteinte à sa réputation et qu'il la remet en question.

### 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 7.500.- €

### c) Indemnisation du préjudice subi par la requérante du chef de la perte de mandats sociaux

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 6.000.- € à titre de réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de la perte de mandats sociaux.

La partie défenderesse conteste la troisième demande de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que la démission par la requérante de ses mandats d'administrateur est sans lien causal avec le licenciement intervenu.

Elle fait en effet valoir que ces démissions résultent de sa propre décision et de sa responsabilité.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a pris la décision de démissionner de ses mandats sociaux de son propre chef.

Elle donne ensuite à considérer qu'un mandat d'administrateur est révocable ad nutum sans préavis et sans motif, de sorte que ces mandats n'auraient contrairement à ce qui est soutenu par la requérante dans sa requête aucune garantie.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'avait aucune garantie à ce que son mandat d'administrateur auprès de la société SOCIETE3.) soit reconduit.

Elle fait encore valoir que la perte d'une chance, qui consisterait dans un événement futur improbable, ne saurait pas être indemnisée.

Elle fait finalement valoir que la requérante n'a pas prouvé le montant de 6.000.- € qu'elle réclame au titre de sa troisième demande.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter la requérante de sa troisième demande.

La requérante fait répliquer qu'elle a démissionné de ses mandats d'administrateur en raison de son licenciement pour retenir qu'il y a un lien causal entre ces démissions et son licenciement.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Or, la requérante est restée en défaut de prouver sa troisième demande dans son principe et dans son montant.

Elle est ainsi notamment restée en défaut de démontrer qu'elle a dû démissionner de ses postes d'administrateur dans diverses sociétés en raison de son licenciement.

Sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi en raison du fait qu'elle aurait dû démissionner de postes d'administrateur parce qu'elle a été abusivement licenciée doit partant être déclarée non fondée.

## d) Quant à la demande de la requérante en indemnisation du préjudice qu'elle aurait subi du chef de la perte de son congé parental

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 21.325,66 € à titre d'indemnisation du préjudice qu'elle aurait subi du chef de la perte de son congé parental.

Elle fait plus particulièrement valoir à ce sujet qu'elle a du fait de son licenciement avec effet immédiat dû rembourser à la SOCIETE8.) (C.N.P.F.) le montant de 6.153,16 € à titre des indemnités de congé parental qu'elle aurait touchées du 15 septembre 2019 au 20 janvier 2020.

La partie défenderesse conteste la quatrième demande de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir à titre principal que le congé parental a été interrompu par la faute grave de la requérante et elle demande partant à voir rejeter la quatrième demande de son ancienne salariée.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que le congé parental est maintenu auprès du nouvel employeur avec l'accord de ce dernier.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a pas établi qu'elle a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi, même avec un revenu moindre, et qu'elle n'a donc pas prouvé qu'elle a minimisé son dommage.

Elle conteste encore que la requérante ait remboursé un quelconque montant à la C.N.P.F. au titre de son congé parental.

La partie défenderesse conteste finalement la demande de la requérante dans son montant à défaut pour celle-ci de l'avoir prouvé.

## 2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la demande de la requérante en paiement de la somme de 6.153,16 € qu'elle aurait suite à son licenciement dû rembourser à la C.N.P.F., la requérante est restée en défaut de la prouver dans son montant.

Il résulte en effet d'un courrier de la C.N.P.F. du 21 avril 2020 que cette dernière a fixé le montant à rembourser par la requérante pour la période allant du 15 septembre 2019 au 20 janvier 2020 au titre de son congé parental à la somme de 5.499,49 €

La requérante est encore au vu des contestations de la partie défenderesse restée en défaut de prouver qu'elle a remboursé à la C.N.P.F. un quelconque montant en ce qui concerne l'indemnité de congé parental qu'elle a touchée pour la période allant du 15 septembre 2019 au 20 janvier 2020.

La requérante aurait encore pu bénéficier du reste de son congé parental auprès de son nouvel employeur, de sorte que ce congé n'a pas été perdu du fait de son licenciement.

La demande de la requérante en indemnisation du préjudice qu'elle aurait subi du chef de la perte de son congé parental doit partant être déclarée non fondée.

## **II. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 61.210.- € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du mois de février 2020 au mois de février 2021, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

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 ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est 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.

### **III. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

### **IV. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement**

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande de la requérante doit être déclarée non fondée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

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

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 20.228,83 € qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 32.000.- € qu'elle diminue sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de la perte de mandats sociaux à la somme de 6.000.- € et qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du chef de la perte de son congé parental à la somme de 21.325,66 €;

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

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 20 janvier 2020 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 7.500.- €;

**déclare** non fondée sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du chef de la perte de mandats sociaux et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du chef de la perte de son congé parental et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 14 mai 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Daisy PEREIRA**