

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2092 / 2023
L-TRAV-372/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
10 JUILLET 2022**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA., 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 défenderesse, comparant partie défenderesse, comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 41A, Avenue John F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B186371, représentée aux fins des présentes par Maître Noémie HALLER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Catherine GRÉVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 27 février 2023, inscrit au répertoire sous le numéro 679/2023 ayant ordonné une comparution personnelle des parties et la continuation des débats.

La comparution personnelle eut lieu le 17 mai 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 juin 2023, date à laquelle la continuation des débats avait été fixée, l'affaire fut utilement retenue. A cette audience Maître Elisabeth MACHADO se présenta pour le requérant, Maître Noémie HALLER comparut pour la partie défenderesse et Maître Catherine GRÉVEN représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Les mandataires des parties furent alors entendus en leurs moyens et conclusions respectifs.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la continuation des débats

Vu le jugement n° 679/2022 du 27 février 2023, ayant dit que la lettre de motivation du 5 juillet 2021 répond au critère de précision prévu à l'article L.124-5 du code du travail, ordonné une comparution personnelle des parties, ainsi que porté fixation d'une continuation des débats.

Vu le procès-verbal relatif à la comparution personnelle des parties du 17 mai 2023.

Le jugement n° 679/2022 du 27 février 2023 avait réservé les demandes principales en indemnisation suivantes de PERSONNE1.) :

- préjudice moral : 15.000 euros
- frais d'avocat : 5.000 euros.

À l'audience du 26 juin 2023, PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) S.A. ont maintenu l'ensemble de leurs demandes.

Faits et rétroactes

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit du jugement n° 679/2022 du 27 février 2023.

Motifs de la décision

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

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

En l'espèce, il résulte de la lettre de motifs du 5 juillet 2021 que la faute reprochée à PERSONNE1.) ne résiderait pas dans l'« *erreur commise au moment de la validation* » du 1^{er} mars 2021 via l'« *instruction de liquidation suite au décès de l'assuré* », mais dans la « *volonté de cacher cette erreur à [l'] hiérarchie* ».

Cela a pour conséquences, d'une part, que la société SOCIETE1.) S.A. doit justifier du caractère réel et sérieux du licenciement au regard de ce seul reproche, ainsi que, d'autre part, que tous autres développements des parties, qui concernent la genèse de l'« *erreur commise au moment de la validation* » du 1^{er} mars 2021, sont à considérer sans objet.

Outre les argumentaires respectifs des parties déjà exposés par le jugement n° 679/2022 du 27 février 2023, les parties ont conclu comme suit à l'audience du 26 juin 2023 :

PERSONNE1.) soutient qu'il n'aurait pas su quelle procédure interne se trouvait applicable à l'erreur survenue, et surtout à quel moment l'on se serait situé en présence d'un incident opérationnel, ce qui, selon lui, n'aurait pas été le cas en l'espèce. L'impact financier de l'erreur survenue le 1^{er} mars 2021 (22.767,66 euros) n'aurait été connu que le 1^{er} avril 2021, à travers le courriel d'un portfolio manager de la SOCIETE2.), laquelle a informé le service contrôle de la société SOCIETE1.) S.A. Il en découlerait qu'il n'aurait pas été su où mettre l'incident entre le 1^{er} et le 6 avril 2021. En toute hypothèse, il aurait fallu connaître l'impact financier pour savoir où classer l'incident. En l'espèce, l'incident aurait été montré et été au vu et su de tout le monde, de sorte qu'il n'aurait rien eu à cacher. Il y aurait encore lieu de relever que les échanges sur *Skype* du 2 mars 2021 autour de 9.00 heures avec la stagiaire PERSONNE2.) ayant été retrouvés dans la *conversation history* de la boîte mail générique « *GROUP ASSURANCE LU SUCCESSION* » (« *tu peux déplacer le NUMERO2.) dans les terminés du dossier FR et dans les "à scanner" stp* » ; « *c'est bien t'as été rapide avant qu'PERSONNE3.) ne le voit* ») se situeraient entre le 1^{er} mars 2021 à 16.19, quand PERSONNE1.) se serait assuré de la prise en charge de son avertissement d'erreur, et le 2 mars 2021 à 12.06 heures, quand il aurait

seulement su que 20 % du portefeuille sur lequel portait l'ordre erroné avaient déjà été vendus.

La société SOCIETE1.) S.A. expose qu'elle reprocherait à PERSONNE1.) de ne pas avoir remonté à la hiérarchie l'information de la survenance de l'ordre erroné sur portefeuille ni le 1^{er} mars, ni le 2 mars 2021. Il s'agirait en premier lieu d'une violation de la procédure interne de « *gestion des incidents risques opérationnels* », qui aurait prescrit une remontée des informations endéans les 48 heures après la survenance, sans que cette nécessité ne soit en relation avec un montant. Si PERSONNE1.) se disait dans l'ignorance de cette procédure, il aurait toutefois, le 6 avril 2021 et une fois la hiérarchie mise au courant pas d'autres intervenants, rempli en deux heures la déclaration d'incident figurant en annexe dudit document, ce qui prouverait que ses affirmations y relatives ne correspondraient pas à la réalité. En second lieu, comme le 2 mars 2021 il aurait su que 20 % du portefeuille sur lequel portait l'ordre erroné avaient été vendus, l'obligation de loyauté à laquelle il serait soumis lui aurait commandé de remonter l'information à la hiérarchie. Dès lors, le fait que les échanges litigieux sur *Skype* avaient lieu le 2 mars 2021 vers 9.00 heures du matin ne serait nullement pertinent, dans la mesure où PERSONNE1.) aurait attendu que sa hiérarchie apprenne la survenance de l'erreur par une autre voie, en l'occurrence en la personne d'PERSONNE4.) qui se trouvait en copie d'un mail du service « *contrôle permanent* » de SOCIETE1.) du 6 avril 2021. Le respect de l'obligation de loyauté serait si fondamental que par rapport à la décision de licenciement avec préavis ayant été prise, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) aurait été sans incidence.

o *Examen du caractère réel des motifs*

Si PERSONNE1.) fait plaider ne pas avoir été au courant de procédures internes qui l'auraient contraint de signaler à sa hiérarchie, *proprio motu* et à un temps très voisin d'un incident, la survenance de ce dernier, cette position ne résiste pas à un examen des pièces versées en cause. En effet, le 2 mars 2021, 4 minutes après avoir appris que suite à l'erreur commise au sein de son service « *opérations spécialisées – service successions* » avait déjà causé la perte de 20 % du portefeuille concerné, PERSONNE1.) écrit à la responsable de la SOCIETE2.) lui ayant communiqué cette information : « *nous allons également informer nos services en interne de la confusion afin de prendre en charge ces frais puisque l'erreur nous incombe* ». Ce faisant, il affiche vers l'extérieur un comportement entièrement conforme à la procédure interne de « *gestion des incidents risques opérationnels* » imposant une déclaration d'incident endéans les 48 heures après sa découverte (et non pas après que les effets se trouvent chiffrés) aux « *services* », à savoir aussi bien au responsable hiérarchique qu'au contrôle permanent, et ce quel qu'en soit « *l'effet* » — un peu plus de trois heures après avoir écrit à la stagiaire PERSONNE2.) « *tu peux déplacer le NUMERO2.) dans les terminés du dossier FR et dans les "à scanner" stp* », soit l'exact contraire de l'attitude affichée vers l'extérieur.

Les justifications de PERSONNE1.) (il n'aurait pas su où pouvoir consulter les procédures internes applicables, ni qui était, du fait du télétravail en période de Covid-19, son responsable hiérarchique) ne sont pas crédibles au regard, d'une part, de son expérience professionnelle de plus de six ans au sein de la société SOCIETE1.) S.A., ainsi que, d'autre part, du fait qu'une fois l'erreur commise irréversiblement connue par sa responsable hiérarchique le 6 avril 2021, il a rempli sans délai (deux heures après) le « *formulaire de déclaration incident* » constituant l'annexe de la procédure écrite interne de « *gestion des incidents risques opérationnels* », dont il affirme ne pas avoir connu l'endroit de consultation.

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs de licenciement doivent être considérés comme réels.

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé. Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

En l'espèce, en milieu bancaire et assimilés, tel le secteur des assurances, l'obligation de loyauté se trouvant à la base de toute relation de travail trouve son expression notamment dans la gestion de problèmes affectant directement la clientèle, comme en l'occurrence une instruction erronée ayant *in fine* causé un préjudice financier de 22.767,66 euros à charge de l'employeur. Indépendamment de la question de savoir si ce préjudice pouvait, le cas échéant, être moindre, être couvert par une assurance ou non, voire pouvait être en partie dû à l'action ou inaction d'autres intervenants, la société SOCIETE1.) S.A. était en droit d'attendre que PERSONNE1.) accomplisse son obligation d'information hiérarchique, si ce n'est en exécution pure et simple des procédures internes, alors du moins à titre de ce que commande le bon sens dans une optique de préservation des droits de son employeur.

Ce constat n'est étonné ni par de précédentes évaluations hiérarchiques annuelles de type « *note 4 – objectif atteint* » obtenues par PERSONNE1.), ni par le fait que la décision de PERSONNE1.) de tenter de neutraliser l'incident via le classement dans les dossiers terminés sans effectuer de déclaration hiérarchique ait été naïvement mise en œuvre, en laissant les messages échangés à ce sujet sur *Skype* à la portée de la « *superviseure* » PERSONNE3.) dans la *conversation history* de la boîte mail générique « *GROUP ASSURANCE LU SUCCESSION* ». Même à admettre, par hypothèse, que le but de son comportement ait été — comme il le soutient présentement — de protéger la stagiaire PERSONNE2.) contre les humeurs de la « *superviseure* » PERSONNE3.), il serait révélateur, au vu des enjeux en cause, d'une mauvaise appréhension de loyauté envers son employeur et de loyauté envers sa collègue, précisément alors que par ailleurs, une fois l'erreur découverte le 1^{er} mars 2021 vers 16.00 heures, la prise de contact immédiate avec le service SOCIETE2.) concerné avait été immédiatement assurée.

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) S.A. a pu valablement se prévaloir, dans la lettre de motifs, d'une perte de confiance en la personne de PERSONNE1.), de sorte que les motifs sont également à considérer comme sérieux.

Dès lors, en présence de motifs tant réels que sérieux, le licenciement de PERSONNE1.) opéré par courrier du 21 mai 2021, est à déclarer régulier.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 21 mai 2021 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation.

Accessoires

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement. Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire du jugement.

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

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

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

statuant en continuation du jugement n° 679/2022 du 27 février 2023,

vidant l'instance,

dit régulier le licenciement avec préavis prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en date du 21 mai 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière