

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3212/2023**  
(rôle L-TRAV-11/2022)

## AUDIENCE PUBLIQUE DU 08 DECEMBRE 2023

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, actuellement sans emploi, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demandeur principal et défendeur sur reconvention**, comparant par Maître Lydie LORANG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en l'étude de laquelle domicile est élu,

**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.),

**défenderesse principale et défenderesse par reconvention**, comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant 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, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Julien DAUMAREZ**, assesseur – employeur ;
- **Monia HALLER**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.
- 

### **FAITS :**

Suite à la requête déposée le 05 janvier 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 18 février 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite au barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Franca ALLEGRA. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 13 mai 2022 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 13 mai 2022, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 28 octobre 2022 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 28 octobre 2022, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 03 mars 2023 pour contrôle ou désistement.

A l'audience publique du vendredi, 03 mars 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au mercredi, 24 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mercredi, 24 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 03 novembre 2023 pour plaidoiries.

Suite à la demande du mandataire de la partie défenderesse, l'affaire émarginée fut retirée du rôle prévu pour le vendredi, 03 novembre 2023 et reportée au vendredi, 17 novembre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 17 novembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Céline BOTAZZO, en remplacement de Maître Lydie LORANG, le mandataire de la partie requérante, et Maître Philippe SCHMIT, en remplacement de Maître Louis BERNS, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Giulio RICCI, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

### **le jugement qui suit :**

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 5 janvier 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de dire que la sanction de rétrogradation du 5 octobre 2021 est nulle sinon irrégulière.

A titre subsidiaire, il conclut à voir dire que la sanction du 5 octobre 2021 constitue une modification substantielle du contrat de travail en sa défaveur et à voir dire cette modification irrégulière en la forme et en tout état de cause nulle pour ne pas être basée sur des motifs réels et sérieux et constitutifs d'une faute grave.

A titre encore plus subsidiaire, il conclut à voir dire que la résiliation du contrat de travail liant les parties est due à la faute grave de l'employeur et partant à voir dire que la résiliation de son contrat de travail constitue un licenciement abusif dans le chef de l'employeur.

PERSONNE1.) conclut par conséquent à la condamnation de la SOCIETE1.), sous le bénéfice de l'exécution provisoire, à lui payer en raison du caractère abusif du licenciement les montants actualisés suivants :

- Préjudice matériel	1.122.407,63 €
- Préjudice moral	100.000,00 €
- Indemnité compensatoire de préavis	126.386,40 €
- Indemnité de départ	268.128,62 €
- Bonus différés impayés	123.035,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande relative à l'indemnité pour congés non pris.

Il a encore déclaré avoir reçu de la part de la SOCIETE1.) ses fiches de salaire, son certificat de travail, son attestation patronale et sa carte d'impôt.

A titre reconventionnel, la SOCIETE1.) conclut à la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer le montant brut de 64.344,33 euros à titre

d'indemnité de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 10.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 61.958,64 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) pour la période du 5 janvier 2022 au 3 janvier 2023.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Exposé des faits

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été auditionné le 9 septembre 2021 par une « Cellule anti-fraude », émanation de la banque, en sa qualité de supérieur hiérarchique de PERSONNE2.), lui-même auditionné par cette même cellule d'enquête interne, à propos de la gestion jugée suspicieuse par la banque du client SOCIETE2.).

Il fait valoir que les conclusions de cette cellule anti-fraude ne lui auraient, malgré itératives demandes, jamais été transmises.

Il soutient avoir été informé le 1<sup>er</sup> octobre 2021, lors d'un entretien en présence de PERSONNE3.), son supérieur hiérarchique, et PERSONNE4.) des ressources humaines, qu'il était démis de son poste avec effet immédiat. Cette décision aurait été prise à la suite d'un comité de discipline qui se serait tenu le 29 septembre 2021 sans sa présence.

Le 5 octobre 2021 la décision formelle de le démettre de ses fonctions lui aurait été notifiée en mains propres et dans les termes suivants :

SCAN

PERSONNE1.) fait valoir avoir contesté par courrier électronique la sanction dès le 3 octobre 2021, contestations qu'il auraient réitérées le 10 octobre 2021 tout en contestant également les motifs exposés dans le courrier du 5 octobre 2021.

La banque n'ayant pas réagi à ses contestations et demandes quant à ses nouvelles fonctions, son mandataire aurait adressé une nouvelle lettre recommandée à la banque en date du 29 octobre 2021.

La banque n'ayant une nouvelle fois réservé aucune suite à ce courrier, PERSONNE1.) soutient n'avoir eu d'autre choix que de démissionner avec effet immédiat suivant lettre recommandée du 2 janvier 2022.

### 3. Exception obscuri libelli

La SOCIETE1.) soulève la nullité sinon l'irrecevabilité de la requête de PERSONNE1.) pour libellé obscur alors que ses demandes et moyens n'auraient pas été formulées de façon suffisamment claire.

Elle fait valoir que les demandes d'PERSONNE1.) seraient incohérentes alors que l'annulation de la sanction viendrait à remettre les parties dans la situation où elles se trouvaient antérieurement mais qu'PERSONNE1.) ne demanderait pas sa réintégration. Il demanderait au contraire à voir requalifier sa démission en licenciement abusif.

Le requérant ayant fait un amalgame entre les différentes procédures et moyens, la SOCIETE1.) soutient qu'elle aurait été dans l'impossibilité de préparer sa défense.

PERSONNE1.) estime quant à lui que la SOCIETE1.) aurait parfaitement compris ce qui lui serait demandé.

Il ne conclurait certes pas à sa réintégration mais il demanderait à voir constater que toute la procédure ayant précédé sa démission serait nulle en raison du non-respect des droits de la défense et du principe du contradictoire.

Il soutient encore que la procédure ayant conduit à sa rétrogradation n'aurait pas été respectée et que la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail serait nulle pour non-respect des dispositions de l'article L.121-7 du Code civil.

L'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile dispose, entre autres, que la requête doit énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens, à peine de nullité.

La prescription de l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Il n'est pas nécessaire, pour satisfaire aux exigences de l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile, d'indiquer le texte de loi sur lequel est basée l'action, c'est-à-dire de qualifier juridiquement la demande. Il est néanmoins indispensable que l'exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s'en dégagent, du moins implicitement (J.-Cl. WIWINIUS, Mélanges dédiés à Michel DELVAUX : L'exceptio obscuri libelli, p. 290).

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile est que le défendeur puisse savoir, avant de prendre position, quel est l'objet réclamé et à quel titre.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance ou de la demande en question. La nullité pour libellé obscur est une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du Nouveau Code de Procédure Civile. La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Le tribunal retient qu'il résulte clairement de la requête introductive d'instance qu'PERSONNE1.) conteste la sanction prise à son encontre en demandant principalement l'annulation de la sanction.

A titre subsidiaire, il fait valoir qu'il s'agirait d'une modification substantielle de son contrat de travail et que les motifs ne seraient ni précis, ni réels ni sérieux.

A titre encore plus subsidiaire, il conclut à voir requalifier sa démission en licenciement abusif.

Contrairement à ce qui est soutenu par la SOCIETE1.), le tribunal constate qu'PERSONNE1.) a dès lors exposé de façon claire et non-équivoque ses reproches et revendications, ce dernier ayant ventilé ses demandes dans le corps de sa requête.

La SOCIETE1.) n'a ainsi pas pu se méprendre sur l'objet de la demande en justice qui répond dès lors aux prescriptions de l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile, de sorte que le moyen tiré du libellé obscur est à rejeter.

#### 4. La nullité de la sanction du 5 octobre 2021

##### 4.1 La légalité et la légitimité de la procédure préalable à la sanction

A titre principal, PERSONNE1.) critique la légitimité et la légalité de la procédure préalable à la sanction prononcée à son encontre alors que bien que le pouvoir disciplinaire de l'employeur l'autoriserait à enquêter sur des faits commis par un salarié, l'enquête devrait se conformer au droit et les investigations devraient être justifiées et proportionnées par rapport aux faits qui seraient à l'origine de l'enquête.

PERSONNE1.) fait valoir que la sanction du 5 octobre 2021 aurait été prise à la suite d'investigations menées au sein de la banque par une « Cellule anti-fraude », cellule qui l'aurait interrogé pendant près de deux heures sans l'avoir informé préalablement de l'objet précis de son interrogatoire et sans avoir la possibilité de s'y faire assister par un représentant syndical ou autre.

Cette même cellule aurait d'ailleurs eu accès à ses comptes bancaires privés ce qui porterait à croire qu'elle dispose de véritables pouvoirs de police.

Les conclusions de l'enquête menée ne lui auraient également jamais été communiquées, conclusions sur base desquelles la SOCIETE1.) aurait décidé, lors du comité de discipline, de le sanctionner.

Malgré ses multiples demandes, le cadre légal dans lequel cette cellule serait autorisée à agir et les limites de ses pouvoirs resteraient largement inconnus et ne permettraient de contrôler ni le respect de la procédure disciplinaire mise en œuvre ni la légalité des moyens employés, ni de vérifier les éventuels éléments de preuve sur base desquels la sanction aurait été prise.

PERSONNE1.) en conclut que la procédure disciplinaire serait entachée de nullité.

La SOCIETE1.) fait valoir que la procédure suivie aurait été légitime et légale alors que la cellule anti-fraude serait une entité mise en place au sein de la banque qui enquêterait en cas de soupçons de fraude en procédant à l'audition du salarié.

Cette cellule anti-fraude aurait ainsi entendu PERSONNE1.).

La SOCIETE1.) soutient qu'il ne serait pas requis que cette cellule communique le résultat de son enquête à PERSONNE1.) alors que le résultat serait confidentiel et qu'il n'y aurait aucune obligation légale de le faire.

En tout état de cause, la nullité de la procédure disciplinaire ne saurait être prononcée alors qu'aucune disposition légale ne donnerait ce pouvoir au tribunal du travail suivant l'adage « pas de nullité sans texte ».

Le principe « pas de nullité sans texte » est prévu à l'article 1253 du Nouveau Code de Procédure Civile en rapport avec la nullité des actes de procédure pour irrégularité de forme. Il n'existe pas, en droit civil, de principe général qui subordonnerait dans tous les cas le prononcé de la nullité d'un acte à un texte édictant expressément cette nullité. (Cassation, 4 mai 2023, N° 50 / 2023, Numéro CAS-2022-00050 du registre)

Il y a cependant lieu de constater qu'PERSONNE1.) n'invoque aucune disposition légale conférant pouvoir au tribunal du travail de vérifier la légitimité ou la légalité d'une procédure disciplinaire conduite en interne par une banque.

A défaut de base légale, la demande d'PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

#### 4.2 La légalité et la légitimité de la sanction

PERSONNE1.) fait valoir qu'aux termes de l'article 14 de la Constitution « nulle peine ne peut être établie ni appliquée qu'en vertu d'une loi » et que les sanctions disciplinaires devraient être prévues par la loi pour s'appliquer.

Il explique que le Code du travail ne prévoirait aucune sanction disciplinaire autre que le licenciement et que selon la jurisprudence une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne pourrait être infligée à un salarié que si la convention collective applicable ou le contrat de travail prévoirait un catalogue précis des sanctions disciplinaires avec une échelle des sanctions et ce, sous peine de nullité de la sanction notifiée au salarié.

Ces principes impliqueraient dès lors que la sanction retenue à son encontre et consistant à le démettre de ses fonctions en le rétrogradant et en l'affectant à un poste de moindre responsabilité soit prévue par le code du travail, une convention collective ou un règlement intérieur applicable à sa personne, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

En l'absence de dispositions légales, sinon contractuelles qui lui seraient opposables, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer la sanction du 5 octobre 2021 prononcée à son encontre nulle sinon irrégulière.

La SOCIETE1.) conteste que la décision du 5 octobre 2021 soit une rétrogradation et que les sanctions disciplinaires devraient être prévues par la loi.

Si le tribunal venait à considérer que la décision du 5 octobre 2021 serait à qualifier de rétrogradation, elle fait valoir qu'il n'existerait pas de base légale permettant au tribunal du travail de décider d'une annulation d'une sanction qui ne serait pas prévue par le Code du travail.

Dans la mesure où PERSONNE1.) a démissionné, la SOCIETE1.) estime encore qu'une annulation n'aurait aucun impact.

Le principe de légalité des peines s'applique également aux peines disciplinaires.

En effet, il se dégage de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle luxembourgeoise (arrêts 23/04 et 24/04 du 3 décembre 2004), rejoignant la jurisprudence du Conseil constitutionnel français, que le principe de légalité des peines ne concerne pas seulement les peines appliquées par les juridictions répressives mais s'étend à toute sanction ayant le caractère d'une punition même si le législateur a cru devoir laisser le soin de la prononcer à une autorité non judiciaire (cf. Conseil constitutionnel, décision n° 82-155 du 30 décembre 1982).

Il se dégage encore de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle que les peines disciplinaires prononcées par l'employeur doivent avoir leur fondement dans la loi et doivent obéir au principe de légalité des peines.

Il est vrai que les seules sanctions disciplinaires expressément prévues par le Code du travail sont le licenciement avec préavis et le licenciement avec effet immédiat.

Dans son arrêt du 2 juillet 2015, la Cour de cassation a néanmoins retenu que les articles L.121-3 et L.162-12, paragraphe 6, du Code du travail autorisent les parties au contrat de travail, respectivement à la convention collective, à déroger à ces dispositions dans un sens plus favorable au salarié.

Pour pouvoir s'appliquer valablement, la sanction doit néanmoins obéir à toutes les facettes du principe de légalité des peines qui implique, entre autres, que la peine disciplinaire soit déterminée de façon à permettre à l'intéressé de prédire, avec un degré suffisant de certitude, la nature et le degré de la sanction susceptible d'être infligée.

Ainsi, même si le droit disciplinaire tolère, dans l'établissement des peines à encourir, une certaine marge d'appréciation à l'autorité qui prononce la sanction, les critères de la peine doivent permettre à la personne concernée de prévoir avec une sûreté suffisante l'importance de la peine qu'elle risque d'encourir en cas de manquement avéré. (Cour d'appel, 12 octobre 2017, numéro 38055 du rôle)

Compte tenu des avis divergents des parties quant à la nature de la mesure prise à l'encontre de PERSONNE1.), il y a d'abord lieu de la qualifier.

En l'espèce, il résulte de la décision du 5 octobre 2021 que la SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) son manque de réactivité et de discernement qui constituerait une négligence dans son chef.

Elle qualifie la négligence de grave en raison du fait qu'PERSONNE1.) est un banquier très expérimenté qui serait depuis de longues années en charge de marchés très exposés et sous surveillance permanente.

La SOCIETE1.) l'informe finalement qu'elle a par conséquent décidé de la démettre de sa fonction de responsable des marchés émergents et de l'affecter dans une fonction non-commerciale au sein de SOCIETE3.).

Elle précise encore que le management d'PERSONNE1.) définira sa nouvelle fonction avec lui dans les prochains jours.

Les termes utilisés par la SOCIETE1.) reflètent sans équivoque que la décision de démettre PERSONNE1.) de ses fonctions avec un changement de poste a été prise à titre de sanction.

Il résulte encore de l'information de la banque envoyée aux salariés quelques jours après la décision du 5 octobre 2021 que PERSONNE1.) devait être affecté à un autre service et devait rendre compte à PERSONNE5.), « global market head International Europe Market » alors qu'auparavant PERSONNE1.) était « Head of Emerging Markets ».

Ce changement de service avec obligation de rendre compte à un autre salarié équivaut à une rétrogradation.

Bien que le contrat de travail conclu entre parties précise la possibilité pour l'employeur de prononcer des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement en cas de non-respect par le salarié des exigences imposées par la SOCIETE1.) dans sa documentation interne, le tribunal constate que la SOCIETE1.) ne verse

pas de règlement interne duquel il résulterait que la SOCIETE1.) peut prononcer des sanctions disciplinaires.

La SOCIETE1.) ne s'est d'ailleurs pas référée à un règlement interne pour justifier la sanction prise.

Elle s'est contentée de verser le code de conduite de la SOCIETE1.) qui ne détaille pas les différentes sanctions disciplinaires que la banque peut prendre.

Le tribunal constate encore le libellé de la sanction en cause, à savoir démettre PERSONNE1.) de ses fonctions et de l'affecter à une fonction non commerciale qui devait être précisée par la suite est trop vague et imprécis pour permettre à un salarié de prévoir la sévérité de la sanction susceptible qui va lui être infligée.

Suite aux multiples demandes d'PERSONNE1.) et de son mandataire, la SOCIETE1.) n'a jamais défini par la suite la future fonction exacte d'PERSONNE1.) et n'a pas daigné répondre aux demandes d'PERSONNE1.) ou de son mandataire.

La SOCIETE1.) s'est contentée de se retrancher derrière le fait qu'PERSONNE1.) se serait mis en maladie quelques jours après la décision du 5 octobre 2021 et l'aurait ainsi mis dans l'impossibilité de définir la future fonction d'PERSONNE1.) avec ce dernier.

Cette explication ne saurait emporter la conviction du tribunal.

En effet, le libellé de la sanction ne précise pas les critères déterminants du choix de la catégorie salariale dans laquelle la personne concernée risque d'être placée. Le texte ne prévoit pas non plus la durée de la sanction. L'imprécision de la sanction découle du texte même de la lettre du 5 octobre 2021 indiquant que la nouvelle fonction d'PERSONNE1.) sera définie ultérieurement.

Dans ces conditions, le caractère évaluable de la sanction de la rétrogradation n'est pas donné et la formulation ne remplit pas les exigences de précision du principe de légalité des peines.

Il s'en suit que la demande d'PERSONNE1.) tendant à l'annulation de la sanction du 5 octobre 2021 lui infligée est à déclarer fondée.

Il n'est par conséquent pas pertinent d'analyser s'il y a eu modification substantielle du contrat de travail en défaveur d'PERSONNE1.), demande formulée à titre subsidiaire.

PERSONNE1.) ne demandant pas sa réintégration et ayant cependant démissionné en date du 2 janvier 2022 pour faute grave dans le chef de son employeur, il y a lieu d'analyser la régularité de la démission.

##### 5. La démission d'PERSONNE1.)

PERSONNE1.) fait valoir que la faute grave de la SOCIETE1.) serait donnée alors que la banque aurait agi fautivement à son égard en œuvrant de manière déloyale, sans respect de ses droits élémentaires et en arguant une seule et unique faute.

Son reclassement avec effet immédiat à des fonctions subalternes, à moindre responsabilité, sans que sa fonction exacte à laquelle il devait être affectée nait jamais été clairement définie, constituerait une faute dans le chef de la banque justifiant sa démission, démission qui devrait être requalifiée en résiliation fautive du contrat de travail dans le chef de la SOCIETE1.).

La SOCIETE1.) fait valoir qu'PERSONNE1.) serait forclos à invoquer à l'appui de sa démission une faute grave dans son chef alors qu'PERSONNE1.) n'aurait pas démissionné dans le mois ayant suivi le courrier du 5 octobre 2021 lui notifiant sa décision de le démettre de ses fonctions.

PERSONNE1.) fait valoir ne pas être forclos à agir alors que la dernière lettre de contestation de son mandataire daterait du 24 décembre 2021.

En vertu de l'article L. 124-10 (1) du Code de travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. (...) »

(6) 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. (...) ».

Eu égard aux dispositions de l'article L.124-10 (6) précité, les motifs invoqués pour justifier la démission sans préavis doivent avoir existé au moment de celle-ci et conformément à l'article L. 124-10(6) du Code du travail, les faits ou fautes invoqués ou la date à laquelle le salarié en a eu connaissance ne doivent pas être antérieures de plus d'un mois à la rupture des relations de travail.

Le délai d'un mois endéans lequel le salarié doit démissionner après avoir pris connaissance du motif grave court à partir de la première prise de connaissance de ce motif. (Cour d'appel, 20 décembre 2018, numéro 45030 du rôle)

PERSONNE1.) ayant pris connaissance de la sanction du 5 octobre 2021 le même jour et cette dernière étant le fait sur lequel il base sa démission et aucun autre fait nouveau ou répétitif de nature à empêcher la forclusion du prédit article n'étant survenu depuis le 5 octobre 2021, il y a lieu de retenir qu'PERSONNE1.) est forclos à invoquer la sanction du 5 octobre 2021 pour justifier sa démission.

Il n'y a dès lors pas lieu de requalifier la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 2 janvier 2022 en licenciement abusif et il y a lieu de déclarer les demandes indemnitaires (indemnité compensatoire de préavis, indemnité de départ, préjudice matériel, préjudice moral) formulées en rapport avec son licenciement de PERSONNE1.) non fondées.

Il en va de même de sa demande en paiement différé des primes et bonus pour les années 2022 à 2024, PERSONNE1.) n'ayant plus été au service de la SOCIETE1.) à partir du 2 janvier 2022.

#### 6. La demande reconventionnelle de la SOCIETE1.)

A titre reconventionnel, la SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 64.344,33 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis en application de l'article L.124-6 (1) du Code du travail.

Aux termes de l'article L.124-6 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Eu égard à l'ancienneté d'PERSONNE1.) au moment de sa démission et la démission avec effet immédiat du 2 janvier 2022 n'étant pas justifiée, il y a lieu de déclarer la demande de la SOCIETE1.) fondée à concurrence du montant non autrement contesté de 64.344,33 euros et équivalant à un délai de préavis de trois mois qui aurait dû être respecté par PERSONNE1.).

#### 7. Recours de l'ETAT

L'ETAT demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 61.958,64 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) pour la période du 5 janvier 2022 au 3 janvier 2023.

D'après l'article L.521-4 (6) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant justifiée le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Etant donné que la démission d'PERSONNE1.) a été déclaré non justifiée, il échet en application de l'article L.521-4 (6) du Code du travail de déclarer la demande de l'ETAT fondée en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.).

Il y a partant lieu, au vu des pièces versées, de condamner PERSONNE1.) à payer à l'ETAT le montant de 61.958,64 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

#### 8. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent 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 (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Eu égard à l'issue du litige et la SOCIETE1.) n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, les demandes respectives de la SOCIETE1.) et d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

#### 9. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande en la forme,

**rejette** le moyen tiré du libellé obscur,

**annule** la décision du 5 octobre 2021 de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ayant prononcé à l'égard de PERSONNE1.) une sanction disciplinaire,

**dit** que la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 2 janvier 2022 est irrégulière,

**dit** qu'il n'y a pas lieu de requalifier la démission avec effet immédiat du 2 janvier 2022 en licenciement abusif,

**dit** non fondées les demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.),

**dit** fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A.,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. la somme de 64.344,33 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir du 17 novembre 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

**déclare** fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à concurrence d'un montant de 61.958,64 euros,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 61.958,64 euros, cette somme avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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 à exécution provisoire du jugement,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le \_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.

