

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3920/2024**  
**(rôle L-TRAV-367/22)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 10 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Tom GEDITZ	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-1611 Luxembourg, 1, avenue de la Gare,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Elias JEDIDI, avocat, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

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

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Sabrina SALVADOR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

## **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE 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 Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Célia LIMPACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 juillet 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 1 août 2022. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 19 novembre 2024.

A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Elias JEDIDI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Sabrina SALVADOR et Maître Célia LIMPACH représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du 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 avait été fixé le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 juillet 2022, 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'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| 1) dommage matériel : | 24.348,36 € |
| 2) dommage moral :    | 36.522,54 € |

soit en tout le montant de 60.870,90 € ou tout autre montant même supérieur, avec les intérêts légaux à partir du licenciement du 31 mai 2021, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir de la date du présent jugement, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et sans enregistrement.

Par la même requête, le requérant 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 19 novembre 2024, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 13.338,70 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 19 novembre 2024 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 11.009,66 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 1<sup>er</sup> août au 30 septembre 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

## **I. Quant au licenciement**

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

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 16 septembre 2019 en qualité de « head of portfolio management and conducting officer », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 31 mai 2021 avec dispense de prester le préavis.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 1<sup>er</sup> juin 2021 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 2 juillet 2021.

Le courrier daté du 2 juillet 2021 est rédigé comme suit : **scan pièce no. 6**

Le requérant a fait contester son licenciement notamment par courrier daté du 8 juillet 2021.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen que les motifs invoqués sont d'une imprécision telle qu'il ne comprend pas les faits qui lui sont reprochés.

En ce qui concerne d'abord le reproche relatif à ses prétendues incompétences, ainsi que ses prétendus manque de rigueur et de professionnalisme nécessaires et indispensables pour l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été engagé, le requérant fait valoir qu'aucun élément précis ne lui permet de savoir quelles tâches et quelles fonctions il aurait mal exécutées.

Il fait ensuite valoir que si la partie défenderesse indique aussi qu'aucune amélioration n'aurait été constatée malgré des rappels de la hiérarchie, plus particulièrement du CEO et du conseil d'administration de la société au début de l'année 2021, elle n'a pas annexé les prétendus rappels à la lettre de motivation du licenciement.

Il fait ensuite valoir que pour témoigner de sa prétendue insuffisance professionnelle et de son prétendu manque d'investissement dans l'accomplissement de ses tâches, la partie défenderesse lui a reproché d'avoir transmis des mails sans avoir géré les problématiques en amont sans avoir annexé aucun de ces mails à la lettre de motifs, de sorte qu'il serait du fait de ce manque de précision dans l'impossibilité de prendre position.

Il fait ensuite valoir que si la partie défenderesse lui reproche de s'être toujours appuyé sur les connaissances, les compétences et le dévouement de PERSONNE2.) pour se décharger de ses responsabilités et de ses tâches et de n'avoir montré aucune volonté d'améliorer certaines de ses connaissances et compétences techniques opérationnelles et de management, elle n'a pas précisé les connaissances et les compétences qui lui manqueraient.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas fourni de précision concernant les responsabilités et les tâches dont il se serait déchargé.

Il fait ensuite valoir que si la partie défenderesse lui reproche de ne pas avoir atteint le budget pour l'année 2020 alors qu'une perte de 45.000.- €aurait été réalisée, il n'a vu aucun prétendu rapport qui en ferait référence, ce dernier n'ayant pas été annexé à la lettre de motifs.

Il fait ensuite valoir que si la partie défenderesse indique que malgré les différents entretiens qu'il aurait eus avec le CEO qui auraient commencé au mois de mars 2021, aucune amélioration n'a été constatée notamment au niveau du développement du service scoring « GreenEthica Sustainable Scoring System », mais également au niveau du développement marketing et de la communication, elle n'a pas précisé le nombre d'entretiens qu'il y aurait eu, ni les dates auxquelles ces entretiens auraient eu lieu.

Il fait ensuite valoir que si la partie défenderesse lui a reproché un manque de collégialité par rapport aux membres de son équipe, elle n'a pas indiqué les personnes que se seraient plaintes auprès du service des ressources humaines du manque d'implication et d'investissement, ainsi que du manque de soutien après des membres de son équipe, ni à quelles dates.

Il fait partant valoir que tous les motifs du licenciement sont imprécis et qu'il n'a pas été en mesure de comprendre ce que la partie défenderesse lui reproche.

Le requérant fait dès lors valoir que ces motifs ne satisfont pas aux critères de précision tels que requis par la loi et la jurisprudence, de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait au contraire valoir qu'après analyse de la lettre de motivation du 2 juillet 2021, il y a lieu de constater que contrairement à ce que prétend le requérant, les motifs du licenciement ont été indiqués avec la précision requise par l'article L.124-5 du code du travail.

Elle fait en effet valoir qu'elle a suffisamment décrit les faits et indiqué les circonstances précises qui ont conduit au licenciement, de sorte que les éléments repris dans la lettre de motifs auraient nécessairement permis au requérant de savoir exactement et précisément pourquoi elle a décidé de mettre fin à son contrat de travail.

Elle fait partant valoir que c'est de pure mauvaise foi que le requérant prétend ne pas comprendre les faits qui lui sont reprochés.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a pris le soin de développer sur onze pages les motifs à la base du licenciement du requérant, en indiquant des faits précis et circonstanciés que ce dernier ne pourrait ignorer.

Elle fait ainsi valoir que cela est confirmé par le fait que la requête introductive d'instance reprend précisément les motifs reprochés au requérant presque un à un pour les contester.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte aussi de la lettre de motifs qu'elle a tout d'abord précisé au requérant que les motifs qui l'ont conduite à résilier son contrat de travail étaient tout particulièrement liés à son insuffisance professionnelle, son manque de compétence, de professionnalisme et de proactivité dans l'occupation de fonctions essentielles au sein de la société, respectivement de dirigeant agréé par la CSSF au sein d'une société de gestion de taille modeste et régulée ayant notamment de graves conséquences financières et de développement pour la société, et à la non-réalisation des objectifs qui lui ont été fixés.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a pris le soin de mentionner tous les faits et éléments précis et circonstanciés de nature à justifier l'insuffisance professionnelle, le manque de compétence, de professionnalisme et de proactivité du requérant dans ses fonctions de « head of portfolio management et conducting officer » de la société.

Elle fait ainsi valoir que contrairement à ce que prétend le requérant, elle n'était pas tenue d'annexer à la lettre de motifs, et à ce stade, des pièces justificatives, tels que les rappels qui lui ont été faits par sa hiérarchie ou tout autre élément de preuve destinés à prouver les motifs invoqués.

Elle fait ensuite valoir que tel que cela résulte de la lettre de motifs, elle a ainsi d'une part précisé les tâches pour lesquelles le requérant a été engagé et dont ce dernier avait connaissance dès son embauche alors qu'elles auraient figuré sur la job description qui lui aurait été communiquée dès son embauche.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a d'autre part également rappelé de manière détaillée les quatre objectifs principaux qui ont été fixés au requérant par sa hiérarchie, notamment par PERSONNE3.), le CEO de la société, dès le début de l'année 2021, et ce pour l'année 2021, validés et approuvés par le requérant en date du 28 janvier 2021, et dont certains objectifs devaient être réalisés pour le premier semestre de l'année 2021.

Elle note à cet égard que ces objectifs ont été fixés conformément au plan de développement stratégique de la société établi par PERSONNE3.) et approuvé par l'executive committee et le conseil d'administration de la société en date du 25 mars 2021 qui reprendrait le plan stratégique 2020-2023 modifiant et actualisant ce plan au 1<sup>er</sup> octobre 2019 et le plan stratégique 2020-2023 modifiant et actualisant ce plan au 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Elle précise ensuite que le requérant a assisté à tous les conseils d'administration de la société, et notamment à celui précité, de sorte qu'il aurait bien été au courant des décisions prises par le conseil d'administration et des objectifs fixés.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs fait précisément état de faits qui démontreraient que le requérant n'a pas été à la hauteur de ses tâches pour lesquelles il a été embauché par manque de compétences et de professionnalisme, par manque de proactivité, mais également en raison de son insuffisance professionnelle.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que les objectifs fixés et approuvés par le requérant n'ont pas été atteints.

Concernant le fait que le requérant se soit déchargé de ses responsabilités et de ses tâches sur les autres salariés de la société, et notamment PERSONNE2.), par manque de compétences et de connaissances et par manque d'investissement, la partie défenderesse conteste qu'elle n'ait pas précisé les connaissances et les compétences qui auraient manqué au requérant.

Elle fait ainsi d'une part valoir qu'au vu du poste occupé par le requérant, il est évident qu'elle attendait de la part de son ancien salarié qu'il dispose de solides compétences et connaissances dans les différents domaines de responsabilité qui lui ont été attribués, tels que précisés dans la lettre de motifs.

Elle fait d'autre part valoir qu'il est évident à la lecture de la lettre de motifs que le requérant n'avait ni les compétences et connaissances requises pour les fonctions occupées, ni la volonté de s'investir dans l'accomplissement des tâches qui lui auraient incombé.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a à cet égard clairement indiqué dans la lettre de motifs des faits desquels il résulte que le requérant n'assurait notamment pas ses rôles de point de contact pour les clients et les partenaires commerciaux dans le cadre des activités liés à la gestion de portefeuille, de superviseur des personnes sous sa responsabilité, de superviseur des activités de gestion du portefeuille dont il était en charge, notamment la supervision du processus d'investissement, et de responsable de l'IT et de la sécurité informatique.

Elle fait ainsi valoir que ceci est confirmé par les faits repris dans la lettre de motifs qui montreraient clairement que le requérant se défilait dès qu'un problème survenait avec un client, un partenaire, dans le cadre de l'activité de gestion de portefeuille ou de l'audit interne, et se bornait à transférer, notamment à PERSONNE2.), les mails et les demandes faisant état de problèmes ou trop difficiles pour lui au lieu de s'en occuper lui-même.

Elle fait ainsi valoir que le requérant s'est de manière répétée déchargé des tâches pour lesquelles il a été engagé, sans nul doute par volonté de ne pas travailler, par manque d'investissement, mais surtout d'incompétence.

Elle fait ainsi valoir que dans la mesure où ces situations se répétaient régulièrement, elle en a déduit que le requérant n'était pas qualifié pour le poste alors qu'il était incapable de gérer l'ensemble des tâches pour lesquelles il a été embauché, mais également les difficultés qui pouvaient se présenter au quotidien dans le cadre des activités dont il était en charge.

Elle fait ainsi valoir qu'alors qu'il était le responsable de l'équipe « portfolio management », il n'a même pas eu le courage d'appeler un des partenaires stratégiques de la société lors de la survenance d'un retard dans la passation de certains ordres d'investissement.

Elle fait ainsi valoir que lors d'opérations d'investissement effectuées dans une mauvaise devise, le requérant s'est contenté de transférer tous les échanges de mails à l'équipe « risk management » de PERSONNE2.) au lieu de s'en occuper lui-même conformément aux procédures en place.

La partie défenderesse fait en outre valoir que bien qu'informé par l'un des membres de son équipe de la survenance d'un bug dans le système de trading SOCIETE2.) ayant entraîné des erreurs dans un

ordre de transfert, le requérant, responsable de la supervision des opérations d'investissement et responsable IT et de la sécurité informatique, a transféré la demande de PERSONNE4.) à l'équipe « risk management », à savoir l'équipe de PERSONNE2.), alors qu'un tel problème ne relevait pas de la compétence de l'équipe de PERSONNE2.), mais de la sienne.

En ce qui concerne les questionnaires sur la fraude, les parties liées et les estimations comptables à compléter dans le cadre de l'audit externe, la partie défenderesse fait valoir que le requérant s'est contenté de reprendre le questionnaire sur la fraude de l'année précédente et de transmettre à PERSONNE2.) les autres questionnaires alors qu'ils étaient incompréhensibles pour lui au lieu de contacter l'auditeur et de lui poser des questions et faire le travail.

Elle fait ensuite valoir que même dans le cadre de la rédaction d'un article suite à l'adoption de la réglementation SOCIETE3.) dont il était en charge, le requérant a trouvé le moyen de servir d'intermédiaire entre PERSONNE4.), membre de son équipe, et PERSONNE3.), au lieu d'être proactif, d'organiser le travail avec PERSONNE4.) et de se comporter en leader.

Elle fait ensuite valoir qu'il ressort clairement de la lettre de motifs que de nombreux rappels et demandes d'amélioration ont été adressés au requérant, notamment depuis le début de l'année 2021, par PERSONNE3.) lors d'échanges au quotidien, mais également par le conseil d'administration de la société lors de réunions du conseil auxquelles assistait le requérant.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs fait référence aux conseils d'administration des 19 mai 2020, 19 juin 2020 et 20 mai 2021, mais également au rapport d'audit externe effectué en octobre 2020 qui aurait relevé un manque flagrant de coopération avec PERSONNE2.) résultant de l'attitude du requérant.

Elle fait encore valoir que le manque de collégialité du requérant l'a conduite à remettre le département « middle office » sous la supervision de PERSONNE2.) avec effet au 31 janvier 2021 alors que malgré les demandes d'amélioration, le requérant n'a pas géré ce département qui avait pourtant été placé sous sa responsabilité fin 2019.

Elle fait finalement valoir que contrairement à ce que prétend le requérant, la lettre de motifs précise notamment que PERSONNE2.) s'est plainte à plusieurs reprises du comportement du requérant auprès de l'administrateur-délégué de la société, à savoir PERSONNE5.), notamment en date du 12 novembre 2020.

Elle fait partant valoir qu'au vu des éléments qui précèdent, il est manifeste qu'elle a repris dans la lettre de motifs des faits précis, concrets et circonstanciés liés à l'incapacité du requérant à exercer les fonctions pour lesquelles il a été engagé et qui justifient pleinement le licenciement intervenu en date du 31 mai 2021.

La partie défenderesse fait dès lors valoir que la lettre de motifs remplit les critères de précision requis par les dispositions de l'article L.124-5(2) du code du travail.

#### b) Quant aux motifs du jugement

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 exacte 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) 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.

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.

La prescription de l'article L.124-5 du code du travail est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

La précision des motifs ne se déduit en outre pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux différents griefs qui lui sont reprochés, mais qu'il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

La partie défenderesse reproche en premier lieu au requérant son insuffisance professionnelle et son manque d'investissement dans l'accomplissement de ses tâches.

En ce qui concerne d'abord le reproche relatif au transfert par le requérant de tous les échanges relatifs aux transactions qui auraient été effectuées en devise USD au lieu de la devise EUR, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

Elle n'a en effet pas indiqué dans la lettre de motifs en quoi a précisément consisté le problème en question, ni la date à laquelle le requérant aurait transféré tous les mails relatifs à ce problème à PERSONNE2.).

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la rédaction de l'article suite à l'adoption de la réglementation SOCIETE3.), la partie défenderesse n'a pas indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, ni les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée, ni les conséquences de cette faute pour les collègues de travail.

La partie défenderesse n'a ainsi pas indiqué dans la lettre de motifs quels mails le requérant aurait fait suivre à PERSONNE3.), ni la date à laquelle ses mails auraient été transférés.



Elle n'a finalement pas expliqué dans la lettre de motifs pourquoi la faute commise par le requérant aurait fait perdre du temps aux autres salariés, pourquoi les collègues de travail auraient été stressés, ni le nom de ces autres salariés.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au bug dans le système de trading SOCIETE2.), la partie défenderesse n'a pas indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs quel a été le problème à la base, ni la date à laquelle le requérant aurait transféré le courrier électronique de PERSONNE4.) à l'équipe « risk management ».

La partie défenderesse reproche ensuite au requérant d'avoir pris l'habitude de se décharger de ses tâches sur les autres salariés de la société, de ne pas être directement intervenu en essayant de résoudre les situations et d'avoir refusé d'effectuer certaines tâches qui lui auraient incombé.

En ce qui concerne ainsi le reproche relatif au retard dans la passation de certains ordres, la partie défenderesse n'a pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs le problème à la base, ni le nom de la société cliente, ni le nom de la personne qu'il aurait dû appeler.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la demande de PERSONNE2.) d'approuver des titres et de signer des ordres en l'absence de M.V., la partie défenderesse n'a en premier lieu pas indiqué le nom de la personne absente.

La partie défenderesse n'a ensuite pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs sur quoi ont porté les discussions du requérant sur les absences des collaborateurs.

La partie défenderesse n'a finalement pas précisé dans la lettre de motifs la raison pour laquelle PERSONNE2.), qui n'a pas été absente, n'a pas pu se charger de la tâche en question.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la société M aurait sollicité des documents concernant l'audit, ainsi que de compléter trois questionnaires sur la fraude, les parties liées et les estimations comptables, la partie défenderesse, qui reproche au requérant d'avoir rempli le questionnaire sur la fraude sur base de celui de l'année passée, est restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs en quoi cela constitue une faute.

La partie défenderesse n'a ensuite pas indiqué dans la lettre de motifs quel est la dénomination de la société en charge de l'audit externe, ni le nom de la société que PERSONNE2.) aurait contactée en ce qui concerne les points sensibles.

La partie défenderesse n'a finalement pas daté des faits énumérés à ce point de la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la finalisation du rapport d'audit interne et les résultats définitifs pour le 16 avril 2021, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de temps entourant la faute reprochée, elle n'y a pas suffisamment indiqué les circonstances de fait entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse n'a en effet pas indiqué dans la lettre de motifs les tâches que le requérant aurait encore dû effectuer pour finaliser le rapport d'audit.

Si la partie défenderesse a ainsi indiqué dans sa note de plaidoiries qu'il appartenait au requérant de collecter toutes les informations auprès des responsables concernés sur les points soulignés par les auditeurs, elle ne l'a pas fait dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas rappelé un partenaire de longue date, la partie défenderesse n'a indiqué dans la lettre de motifs ni le nom du partenaire de la société, ni la date à laquelle ce partenaire l'aurait contactée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant se serait déchargé de ses tâches en relation avec la gestion de portefeuille et le « middle office » sur PERSONNE4.), la partie défenderesse n'a pas précisé en quoi ont consisté ces tâches, ni le nom des collègues de travail qui auraient dû s'occuper seuls de la gestion des portefeuilles.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la formation par le requérant des membres de son équipe, la partie défenderesse n'a pas indiqué le nom du salarié embauché qui devait être formé.

En ce qui concerne ensuite le manque de collégialité du requérant auprès des membres de son équipe, si la partie défenderesse a indiqué la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse n'a ainsi pas indiqué dans la lettre de motifs à quelle date le requérant aurait laissé ses collaborateurs se débrouiller seuls pour gérer des soucis opérationnels, ni les soucis opérationnels en cause, ni le nom des collaborateurs qui auraient ainsi dû se débrouiller seuls.

La partie défenderesse n'a pas non plus indiqué dans la lettre de motifs quand les collaborateurs se seraient plaints auprès du service des ressources humaines du manque d'implication et d'investissement du requérant dans les activités quotidiennes et de son manque de support, ni le nom des collègues qui se seraient ainsi plaints.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au manque la coopération du requérant avec PERSONNE6.), la partie défenderesse n'a pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs en quoi consiste ce manque de coopération.

En ce qui concerne ainsi le reproche relatif à la prise en charge par le requérant des questions relatives aux risques, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs les commentaires que le requérant aurait faits sur la police d'assurance, ni de quelle police d'assurance il s'agit, ni les mauvaises règles que le requérant aurait mentionnées dans le système.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant se serait présenté le 11 novembre 2020 au comité des risques sans avoir préparé la réunion et surtout sans avoir pris connaissance des six documents à approuver par le comité, la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de motifs de quels documents il s'agit, ni le nom de la deuxième personne qui aurait préparé ces documents.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la présentation par le requérant des chiffres au 31 mars 2020 et leur comparaison avec le budget de l'année 2020 qu'il aurait effectuées au conseil d'administration du 19 mai 2020, la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi la présentation du requérant aurait été lacunaire et imprécise, en quoi le rapport qu'il a présenté au conseil d'administration n'a pas répondu aux attentes légitimes du conseil d'administration, en quoi il n'a pas été préparé avec tout le soin et le professionnalisme exigés et quel a été le coût pour la société du fait de la faute commise par le requérant.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs quels éléments le requérant a fait figurer dans son nouveau rapport pour le conseil d'administration du 9 juin 2020 et quels sont les éléments qui auraient dû y figurer.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la participation et à la contribution au livre qu'SOCIETE4.) devait lancer sur la finance durable, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la

lettre de motifs le nom de personne auprès de laquelle PERSONNE3.) a introduit le requérant, ni la date à laquelle le requérant aurait trouvé des excuses afin de se décharger de la tâche en question.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la prise en charge par le requérant de la fonction « business & product development », la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs en quoi le requérant n'aurait pas été proactif dans cette tâche, ni le nom du salarié qui aurait également été en charge de cette fonction sous la supervision du requérant, ni l'ampleur des retards dans les projets.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la prise en charge de la fonction « marketing », la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs la date à laquelle le requérant aurait refusé de se charger de cette fonction, ni en quoi cela a mis à mal l'équilibre du travail et tendu les relations de travail.

La partie défenderesse a en outre omis d'indiquer dans la lettre de motifs le retard qu'à pris la mise en place du plan de développement stratégique.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au développement du service de scoring « GreenEthica Sustainable Scoring System », la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs ce que le requérant aurait annoncé au sujet du développement de ce projet, ni quels objectifs et résultats de croissance et de rentabilité n'auraient pas été atteints, ni en quoi le requérant n'aurait pas été impliqué, ni en quoi sa gestion aurait été mauvaise, ni le timing du projet, ni les retards qu'aurait pris la mise en place de ce projet.

En ce qui concerne encore le reproche relatif à l'erreur de transaction dans le cadre de la liquidation d'un portefeuille, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs quelle a été l'erreur de transaction, quel portefeuille a été visé et à quelle date la transaction a été effectuée.

La partie défenderesse n'a pas non plus indiqué dans la lettre de motifs comment cette erreur a impacté le résultat net annuel de la société.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au budget pour l'année 2020, la partie défenderesse est restée en défaut d'expliquer avec précision dans la lettre de motifs en quoi le fait pour le requérant de ne pas avoir pu atteindre le budget est dû à sa faute.

Elle n'a ainsi pas indiqué dans la lettre de motifs en quoi le requérant a été incapable d'analyser et de comprendre le bilan et le compte de résultats et d'établir un business plan.

Elle n'a ainsi plus particulièrement pas indiqué dans la lettre de motifs quels ont été les sources et les problèmes rencontrés dans l'élaboration du business plan.

Il résulte des considérations qui précèdent que les motifs du licenciement n'ont pas été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

L'imprécision des motifs étant assimilée à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 31 mai 2021 doit être déclaré abusif.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

## a) Quant au dommage matériel

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

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 13.338,70 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'il a grâce à ses recherches d'emploi assidues retrouvé du travail le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

La partie défenderesse fait valoir qu'étant donné que le requérant a retrouvé du travail le 1<sup>er</sup> octobre 2021, la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel ne saurait pas être supérieure à deux mois.

La partie défenderesse fait finalement valoir que dans la mesure où le requérant a été dispensé de prêter son préavis et qu'il a touché des indemnités de chômage du 1<sup>er</sup> août au 1<sup>er</sup> octobre 2021, il n'a subi aucun préjudice matériel.

Le requérant réplique qu'il a bien subi un dommage matériel alors qu'il aurait perdu son emploi.

Il soutient ainsi qu'il a subi un préjudice matériel alors même qu'il a touché des indemnités de chômage.

Le requérant fait finalement valoir que le dommage matériel commence à la fin du préavis peu importerait qu'il ait été dispensé de prêter son préavis.

La partie défenderesse soutient quant à elle que la dispense de prêter le préavis doit être prise en considération dans le calcul du préjudice matériel.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'étant donné que le requérant a touché son salaire pendant son préavis, qu'il a touché des indemnités de chômage et qu'il a rapidement trouvé un nouvel emploi, il n'a pas subi de dommage matériel du fait de son licenciement.

### 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.

Le requérant, qui a été licencié par courrier daté du 31 mai 2021 avec dispense de prêter le préavis, a retrouvé du travail le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Etant donné que le requérant a été dispensé de prêter son préavis, il aurait dû rechercher activement du travail à partir de son licenciement.

Or, le requérant, qui n'a versé aucune recherche d'emploi au dossier, est resté en défaut de démontrer qu'il a activement recherché du travail à partir de son licenciement.

Le listing que le requérant a versé au dossier ne permet ainsi pas de prouver que ce dernier a fait des recherches d'emploi assidues depuis son licenciement alors qu'il ne permet pas de vérifier si le requérant a fait des recherches d'emploi.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## b) Quant au dommage moral

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

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 36.522,54 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'il s'est au vu des conditions dans lesquelles le licenciement est intervenu et des motifs injustifiés invoqués par la partie défenderesse senti rabaissé alors qu'il aurait été un salarié dévoué à son travail et qu'il n'aurait pas fait l'objet du moindre avertissement pendant ses bons et loyaux services.

Le requérant fait finalement valoir que cela a été d'autant plus difficile pour lui alors qu'il aurait avant son licenciement été diagnostiqué dépressif et qu'il se serait vu reconnaître les caractéristiques d'un burn-out par son psychiatre.

La partie défenderesse demande à voir débouter le requérant de sa deuxième demande indemnitaire en l'absence de preuve, au vu de sa faible ancienneté et du fait qu'il a rapidement retrouvé du travail.

### 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.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 6.250.- €

## **II. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt**

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2025 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

### **III. 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 défenderesse à lui rembourser le montant de 11.009,66 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 1<sup>er</sup> août au 30 septembre 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

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 du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il 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.

### **IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui 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 au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

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.

#### **V. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement**

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et sans enregistrement.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant 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 du requérant doit être rejetée 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'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 13.338,70 €;

**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 31 mai 2021 abusif ;

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

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 6.250.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.250.- € avec les intérêts légaux à partir du 5 juillet 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**dit** que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

**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 1.000.- €

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € 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, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER**