

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 3692/24**  
L-TRAV-279/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 25 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Rosa DE TOMMASO  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée CERNO SARL, établie et ayant son siège social à L-2330 Luxembourg, 142, boulevard de la Pétrusse, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins des présentes par Maître Jessica DIALLO, avocat, assistée de Maître Christ-Antony GOUBO, avocat, en remplacement de Maître Cora Essi MAGLO, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société en commandite simple ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING SCS, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 5, avenue J.F. Kennedy, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins des présentes par Maître Gabrielle EYNARD, avocat à la cour, en remplacement de Maître Gilles DALL'AGNOL, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

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

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 4 avril 2024, sous le numéro fiscal 279/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 6 mai 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 4 novembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 4 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer des dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement évalués à 7.314,50 euros.

PERSONNE1.) conclut également à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens et à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement.

### **II. Les faits**

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 1<sup>er</sup> février 2022 en qualité de « senior AML analyst ».

Par courrier du 28 février 2023, la société SOCIETE1.) SA a notifié au requérant son licenciement moyennant préavis de 2 mois ayant débuté le 1<sup>er</sup> mars et ayant expiré le 30 avril 2023. Le requérant a été dispensé de travail durant le préavis.

PERSONNE1.) ayant sollicité la communication des motifs de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 6 avril 2023, libellé dans les termes suivants :

### SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par courrier d'une organisation syndicale du 3 mai 2023, le requérant a protesté contre son congédiement.

#### III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le congédiement en contestant la précision de la lettre de motivation du 6 avril 2023 et en contestant le caractère réel et sérieux des motifs y énoncés.

La société SOCIETE1.) SA maintient toutes les explications contenues dans la lettre du 6 avril 2023. Cependant, dans la mesure où elle ne verse aucune pièce et ne formule aucune offre de preuve, elle se rapporte à prudence quant au caractère abusif du licenciement.

En revanche, la demande indemnitaire du requérant est contestée en son principe et en son quantum. Dans ce contexte, la société défenderesse fait état de la très faible ancienneté du requérant et du fait qu'il a bénéficié d'une dispense de travail pendant toute la durée du préavis.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande est recevable.

##### A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, le Tribunal constate que 4 des griefs invoqués par la société défenderesse dans la partie de la lettre consacrée à un prétendu harcèlement à l'égard d'un dénommé PERSONNE2.) (pages 4 et 5 de la lettre) sont suffisamment précis pour satisfaire aux critères précités. Il s'agit plus précisément des 4 reproches suivants :

- d'avoir exclu PERSONNE2.) d'un dossier concernant un client dont ce dernier était pourtant en charge,
- d'avoir déclaré, le 10 novembre 2022 lors d'une formation dispensée par PERSONNE2.), que cette formation n'était pas de bonne qualité et d'avoir réagi de manière contrariée par la suite,
- d'avoir, lors d'une réunion du 15 février 2023, remis en cause les compétences de PERSONNE2.) pour travailler dans le département, voire même dans la société défenderesse, et d'avoir par la suite enjoint à PERSONNE2.) de se taire en des termes grossiers qui sont reproduits dans la lettre,
- d'avoir, lors d'une réunion du 21 février 2023 en présence de plusieurs personnes nommément identifiées, tapé du poing sur la table et interrompu quiconque voulait dire quelque chose.

En ce qui concerne l'attitude à l'égard du dénommé PERSONNE3.), le Tribunal retient que le grief d'avoir, lors d'une réunion en janvier 2023, répondu à son supérieur hiérarchique de ne pas lui parler sur ce ton et de ne pas avoir cette attitude paternaliste à son égard, est décrit avec la précision suffisante.

En revanche, aucun motif énoncé dans la partie de la lettre relative à un environnement toxique n'est décrit avec la précision requise. Il en est notamment ainsi de l'attitude que le requérant aurait adoptée à l'égard d'une dénommée PERSONNE4.). En effet, si ce passage semble un peu plus précis, il n'en demeure pas moins que les faits ne sont pas contextualisés de sorte qu'il est impossible d'en apprécier la gravité.

En ce qui concerne les reproches relatifs aux performances du requérant, le Tribunal relève également qu'aucun motif n'est énoncé avec la précision nécessaire. Il en est notamment ainsi du reproche concernant la charge de travail relative à la prospection d'investisseurs. Si la société prend soin de comparer le nombre d'investisseurs dont s'est occupé chaque membre de l'équipe et qu'il se dégage clairement de cette comparaison que le requérant avait le nombre le moins élevé, il ne résulte pas des explications fournies que la charge de travail par investisseur était identique, ou du moins similaire, de sorte que cette comparaison purement statistique manque de précision.

Il suit des développements qui précèdent qu'à l'exception des 4 griefs relatifs à un prétendu harcèlement à l'égard de PERSONNE2.) et à un grief relatif à l'attitude adoptée à l'égard de PERSONNE3.), tous les autres reproches énumérés dans la lettre sont à écarter pour être décrits en des termes vagues et génériques.

La société SOCIETE1.) SA, sur laquelle pèse la charge de la preuve de la véracité des reproches invoqués à l'appui du congédiement, ne produit aucune pièce et elle ne formule pas d'offre de preuve non plus. Force est dès lors de constater qu'elle reste en défaut de prouver la matérialité des 5 griefs décrits avec précision dans la lettre de motivation.

Dans ces circonstances, il y a lieu de constater que le licenciement du requérant est abusif.

## B. La demande indemnitaire

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à la dignité de salarié du licencié ainsi qu'à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Le Tribunal constate que le requérant ne démontre pas avoir fait des démarches pour retrouver un emploi. Il n'est partant pas établi qu'il s'est fait beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

Néanmoins, force est de constater que de son côté, la société SOCIETE1.) SA n'a pas fait le moindre effort pour établir la véracité des griefs qui ont été formulés - sur plus de 10 pages - à l'égard du requérant.

Dans ces circonstances, et en tenant compte de l'ancienneté d'une année du requérant au moment de son licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer ex aequo et bono le montant devant lui revenir de ce chef à 500 euros.

## C. Les demandes accessoires

Il n'y a pas lieu d'assortir le jugement de l'exécution provisoire, aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

# PAR CES MOTIFS

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

**statuant contradictoirement et en premier ressort,**

**reçoit** la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

**déclare abusif** le licenciement de PERSONNE1.) ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 500 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.