

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 381 / 2025  
L-TRAV-134/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 FEVRIER 2025**

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

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

**entre**

**PERSONNE1.)**, demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Violette JUNCKER, avocat, en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

**et**

**1.la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**2.la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

**3.la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.),

**4.la société à responsabilité limitée SOCIETE4.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO4.),

**5.la société à responsabilité limitée SOCIETE5.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO5.),

**6.la société à responsabilité limitée SOCIETE6.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO6.),

**7.la société à responsabilité limitée SOCIETE7.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO7.),

**8.la société à responsabilité limitée SOCIETE8.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO8.),

**9.la société à responsabilité limitée SOCIETE9.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO9.),

**10.la société à responsabilité limitée SOCIETE10.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO10.),

**11.la société à responsabilité limitée SOCIETE11.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO11.),

**12.la société à responsabilité limitée SOCIETE12.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO12.),

**13.la société à responsabilité limitée SOCIETE13.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO13.),

**14.la société à responsabilité limitée SOCIETE14.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO14.),

**15.la société à responsabilité limitée SOCIETE15.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO15.),

**16.la société à responsabilité limitée SOCIETE16.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO16.),

**17.la société à responsabilité limitée SOCIETE17.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO17.),

**18.la société à responsabilité limitée SOCIETE18.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO18.),

**19.la société à responsabilité limitée SOCIETE19.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO19.),

**20.la société à responsabilité limitée SOCIETE20.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO20.),

**21.la société à responsabilité limitée SOCIETE21.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO21.),

**22.la société à responsabilité limitée SOCIETE22.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO22.),

**23.la société à responsabilité limitée SOCIETE23.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO23.),

**24.la société à responsabilité limitée SOCIETE24.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO24.),

**25.la société à responsabilité limitée SOCIETE25.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO25.),

parties défenderesses, comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

<b>Procédure</b>
------------------

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg 14 février 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 11 mars 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 20 janvier 2025. Lors de cette audience Maître Violette JUNCKER exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Georges WIRTZ répliqua pour les sociétés défenderesses.

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

<b>Jugement qui suit :</b>
----------------------------

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 14 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer :

- 1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL
- 2) la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL
- 3) la société à responsabilité limitée SOCIETE26.) SARL
- 4) la société à responsabilité limitée SOCIETE4.) SARL
- 5) la société à responsabilité limitée SOCIETE5.) SARL
- 6) la société à responsabilité limitée SOCIETE6.) SARL
- 7) la société à responsabilité limitée SOCIETE7.) SARL
- 8) la société à responsabilité limitée SOCIETE8.) SARL
- 9) la société à responsabilité limitée SOCIETE9.) SARL
- 10) la société à responsabilité limitée SOCIETE10.) SARL
- 11) la société à responsabilité limitée SOCIETE11.) SARL
- 12) la société à responsabilité limitée SOCIETE12.) SARL
- 13) la société à responsabilité limitée SOCIETE13.) SARL
- 14) la société à responsabilité limitée SOCIETE14.) SARL
- 15) la société à responsabilité limitée SOCIETE15.) SARL
- 16) la société à responsabilité limitée SOCIETE16.) SARL
- 17) la société à responsabilité limitée SOCIETE17.) SARL
- 18) la société à responsabilité limitée SOCIETE18.) SARL
- 19) la société à responsabilité limitée SOCIETE19.) SARL
- 20) la société à responsabilité limitée SOCIETE20.) SARL

- 21) la société à responsabilité limitée SOCIETE21.) SARL
- 22) la société à responsabilité limitée SOCIETE22.) SARL
- 23) la société à responsabilité limitée SOCIETE23.) SARL
- 24) la société à responsabilité limitée SOCIETE24.) SARL
- 25) la société à responsabilité limitée SOCIETE25.) SARL

(ci-après : « *Les sociétés employeuses* ») devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet en date du 21 avril 2023 et pour y entendre condamner ses anciens employeurs solidairement sinon *in solidum* à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du licenciement, sinon de la réclamation du 23 août 2023, sinon de la demande en justice jusqu'à solde:

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 65.478,98.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 28.062,42.- euros

La requérante sollicite encore la condamnation des défenderesses à une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance ; elle demande encore à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du 20 janvier 2025, la partie requérante a versé un nouveau décompte faisant désormais état d'un préjudice matériel chiffré au montant de 50.031,52.- euros.

## II. Les faits

Par un contrat à durée indéterminée du 9 octobre 2020 ayant pris effet le 16 novembre 2020, PERSONNE1.) a été embauchée auprès des sociétés défenderesses en qualité de « *Head of Accounting* ». La société SOCIETE1.) y est mentionnée en tant que « *Master Company* » et les autres sociétés défenderesses en tant que « *Company* », et ensemble en tant que « *the Employer* » ou « *the Companies* ». Il y est encore indiqué que « *The Employee, the Master Company and the Company agreed to conclude the present global employment contract having effect as of 16 November 2020 and being concluded for 40 hours per week* ».

Par courrier du 21 avril 2023, la requérante a été licenciée moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1<sup>er</sup> mai 2023 et ayant pris fin le 30 juin 2023, avec dispense de travailler pendant le préavis.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement suivant courrier du 26 avril 2023, il lui a été répondu par un courrier du 26 mai 2023 libellé dans les termes suivants :

Cf image

Par courrier du 23 mai 2023, le mandataire de la partie requérante a protesté contre les motifs de son licenciement.

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

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que la lettre de motivation du licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence. Ainsi, la lettre de motifs ne différencierait pas entre les divers employeurs en cause, de sorte que la requérante serait dans l'impossibilité de savoir ce que chaque employeur lui reprocherait. En outre, la lettre de motivation ferait référence à des lettres et courriels qui ne seraient ni reproduits ni annexés. Finalement, la lettre ne respecterait pas le critère de précision au niveau des dates et des prétendus faits alors que se limitant à mentionner les termes « à de nombreuses reprises », « à plusieurs reprises » et « quelques jours plus tard ».

Pour le surplus, elle conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, en se basant sur ses arguments développés dans sa lettre de réclamation du 23 mai 2023.

Concernant le motif tiré d'un prétendu harcèlement moral envers Monsieur PERSONNE2.), la partie requérante précise que bien que son travail aurait consisté dans la supervision de ses subordonnées et non dans leur formation, elle aurait bien formé des comptables sous sa supervision et cette supervision aurait montré des résultats probants comme en témoignerait la promotion de Madame PERSONNE3.) après 1 an de formation auprès de la requérante.

PERSONNE1.) conteste toute mise à l'écart de Monsieur PERSONNE2.) et soutient qu'elle aurait collaboré 4 mois avec ce dernier et que ce dernier aurait acquis un bon nombre de compétences.

Elle souligne cependant que le système comptable utilisé au sein des sociétés employeuses était uniquement en langue allemande, ce qui aurait prolongé sa formation et que certaines tâches compliquées nécessitaient une concentration maximale et une urgence particulière, ce qui ne permettait pas à la requérante d'expliquer chaque tâche à Monsieur PERSONNE2.). Ce serait ce dernier qui aurait exercé une certaine pression sur la requérante à se voir enseigner la gestion des « actifs immobilisés et stocks » bien qu'il s'agisse d'une tâche complexe.

Concernant le motif du prétendu manque de performance, la partie requérante conteste toute « rétention d'informations » envers Monsieur PERSONNE2.) alors qu'elle aurait simplement mis ses écouteurs lors de la prestation de tâches compliquées afin de mieux se concentrer sur son travail, surtout que son bureau se serait trouvé en *open space*.

Concernant les prétendues menaces à obtenir des informations confidentielles sur le contrat de travail de Monsieur PERSONNE2.), elle concède avoir demandé à Monsieur PERSONNE2.) de consulter son contrat de travail mais seulement une seule fois en décembre 2022. L'objectif de cette demande aurait été de vérifier le titre de Monsieur PERSONNE2.) et son niveau de formation en comptabilité, afin de mieux comprendre les attentes de ses supérieurs et de mieux encadrer la formation de Monsieur PERSONNE2.). Elle n'aurait jamais menacé Monsieur PERSONNE2.) et aurait immédiatement cessé de vouloir consulter le contrat de travail de ce dernier suite à son refus et au fait que ses supérieurs lui auraient fait savoir qu'il s'agissait de

données confidentielles. Concernant la remarque faite par PERSONNE1.) au sujet du manque de validité du contrat de travail de Monsieur PERSONNE2.), il s'agirait d'une remarque anodine de la part de la requérante qu'elle n'aurait faite que parce que le contrat n'aurait comporté que la signature d'un seul manager et non de deux managers comme requis.

Concernant les prétendus manquements à l'obligation de confidentialité, PERSONNE1.) explique avoir exprimé ses doutes et frustrations à Monsieur PERSONNE4.) concernant le manque de transparence existant dans le cadre de la relation de travail et du lien de subordination qu'elle avait avec Monsieur PERSONNE2.); elle aurait ainsi douté du niveau de formation de Monsieur PERSONNE2.) qui la poussait à devoir lui apprendre des éléments de comptabilité complexes sans savoir au préalable gérer les éléments de base. Elle réfute cependant avoir demandé à Monsieur PERSONNE4.) d'avoir accès au contrat de travail de Monsieur PERSONNE2.).

Concernant le motif lié à la volonté de faire pression sur l'employeur, PERSONNE1.) souligne que sa demande de consulter le contrat de travail de Monsieur PERSONNE2.) reposait uniquement sur l'idée de constater les tâches ayant été attribuées à ce dernier, son titre officiel et le temps de formation prévu afin qu'elle puisse adapter son approche de formation.

La réunion de discussion du 21 mars 2023 n'aurait pas permis d'apaiser les tensions alors que les supérieurs de la requérante ne lui auraient laissé le choix qu'entre rester dans l'entreprise durant 6 mois afin de pouvoir chercher un nouvel emploi durant cette période ou être licenciée avec préavis et être dispensée de travail pendant cette période, la requérante ayant choisi cette dernière option afin de s'éloigner de l'environnement toxique qu'elle aurait subi depuis l'arrivée de Monsieur PERSONNE2.).

Les sociétés employeuses concluent à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la partie requérante de ses demandes indemnitaires.

Elles soutiennent que la lettre de motivation serait suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière ; concernant la question de savoir quels faits seraient reprochés par quel employeur, elles font valoir que les motifs soulevés toucheraient les sociétés employeuses de la même manière ; il s'agirait ainsi d'un groupe de sociétés ayant les mêmes objectifs et les tâches de travail à exercer par PERSONNE1.) envers elles seraient identiques, conformément aux stipulations du contrat de travail. Les sociétés employeuses soutiennent d'ailleurs à ce titre qu'elles constituent une unité économique et sociale.

Concernant la précision des motifs invoqués, il faudrait considérer que la lettre de motivation indiquerait à suffisance les fautes reprochées à la salariée et les circonstances et les dates en cause ainsi que les personnes en relation avec ces faits. PERSONNE1.) aurait eu parfaitement connaissance des faits lui reprochés comme en témoignerait l'ampleur de sa lettre de contestations des motifs du licenciement du 23 août 2023.

Le caractère sérieux des motifs du licenciement ne saurait pas non plus être mis en doute.

Les sociétés employeuses s'appuient à ce titre sur trois attestations testimoniales versées en cause qui témoigneraient de la réalité des faits reprochés à PERSONNE1.) et, en particulier, le refus répété de former l'un de ses subordonnés malgré instruction de ses supérieurs de ce faire et l'acharnement répété contre ce même subordonné, ce qui aurait logiquement conduit à une perte de confiance des sociétés employeuses envers la partie demanderesse.

Les sociétés employeuses formulent pour autant que de besoin une offre de preuve par témoins en vue d'établir la réalité des faits reprochés PERSONNE1.) dans la lettre de motivation du 26 mai 2023.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement devait être déclaré abusif, la partie défenderesse conteste les demandes indemnitaires de la requérante en leurs principes et en leur quanta ; le salaire à prendre en compte serait uniquement le salaire de base, exclusion faite des bonus et primes qui ne constitueraient pas un droit acquis au profit du salarié.

Concernant le préjudice matériel, la requérante resterait en défaut d'établir qu'elle a activement recherché un emploi, ce d'autant plus que la requérante aurait été dispensée de travail pendant la période de préavis et qu'elle aurait pu entamer des recherches d'emploi à ce moment.

A admettre l'existence d'un préjudice matériel dans le chef de la partie demanderesse, il y aurait en tout état de cause lieu de déduire les allocations de chômage réglées par les organismes allemands au profit de PERSONNE1.).

Concernant le préjudice moral, celui-ci ne serait pas non plus établi.

Les sociétés employeuses réclament encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

##### A. Le licenciement

###### 1. La précision de la lettre de motivation

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. »*

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

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. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Concernant le défaut de précision quant à savoir quelles fautes seraient reprochées par quel employeur, le Tribunal note d'emblée qu'à l'audience du 20 janvier 2025, PERSONNE1.) a reconnu que si la lettre de licenciement du 21 avril 2023, émane certes de la société SOCIETE1.), il n'en demeure pas moins que le licenciement a bien été opéré par toutes les sociétés défenderesses et non par la société SOCIETE1.) seule, la requérante ayant reconnu que cette dernière représentait les autres sociétés employeuses.

Pour le surplus, s'il est admis, dans l'hypothèse d'un contrat de travail global réunissant plusieurs employeurs (comme en l'espèce), qu'il appartient aux employeurs de préciser dans la lettre de motivation de manière précise et compréhensible, quel employeur entend reprocher tel fait au salarié (p.ex. Trib. Travail Luxembourg, 29 avril 2021, n°3576/2021), ce principe doit cependant être nuancé dans le présent litige.

En effet, il convient en premier lieu de noter que le contrat de travail du 9 octobre 2020 conclu entre parties dispose en son article 3 que « *The Master Company will solely be in charge of the following administrative matters and will represent the other Companies before :*

- (a) *Payment of remuneration (..)*
- (b) *Reimbursement of professional expenses (...)*
- (c) *(...) payment/withholding of social security and tax contributions (...)*
- (d) *Management of working time (...)*
- (e) *Administration of holidays (...)*
- (f) *Administration of Absence (...)*
- (g) *Termination procedure (...)* ».

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) représente valablement en tant que *Master Company* les autres sociétés employeuses.

En outre, d'après l'article 9.1 (b) du contrat de travail :

« *It is understood that resignation as well as dismissal for any reason whatsoever from one of the Companies triggers resignation/dismissal from all of the Companies. In particular, it is specifically agreed that if reasons – serious reasons (motifs graves) or personal reasons (motifs personnels) – are given in the performance of services for one of the Companies, said reasons are also deemed to be given in the relationship with the other Companies.* ».

Il en découle qu'un motif de licenciement invoqué par l'une des sociétés employeuses vaut également pour les autres.

Le Tribunal relève à ce titre que les tâches de travail de la partie requérante sont identiques pour chaque employeur. Dans un même esprit, il y a lieu d'admettre que les motifs de licenciement avancés dans la lettre de motivation du 26 mai 2023 touchent tous les employeurs de la partie requérante de la même façon.

Il s'ensuit que le moyen tiré d'un défaut de précision quant à savoir quelles fautes sont reprochées par quel employeur manque de pertinence et est en conséquence à rejeter.

Pour le surplus, quant au motif tiré du « *Harcèlement moral envers un employé subordonné* », la lettre de motivation reprend en détail les faits imputés à PERSONNE1.) tout en prenant soin de situer les faits dans le temps (notamment dans le contexte du projet « Besad et Shosh ») et de préciser les circonstances dans lesquelles les faits auraient été commis. Outre le fait qu'il y est décrit de manière précise le défaut de formation reproché à PERSONNE1.) à l'égard de son employé subordonné (Monsieur PERSONNE2.), il y est également indiqué à suffisance les circonstances ayant entouré ces faits (et ayant conduit à une intimidation de l'employé). Le seul fait que la lettre de motivation mentionne que « *Monsieur PERSONNE2.) a expliqué s'être adressé à vous à **plusieurs reprises** pour obtenir des explications sur les procédures internes* » ne saurait remettre en cause ce constat au regard des autres circonstances de temps y décrites.

Quant au motif relatif au « *Manque de performance* », le Tribunal constate que cette rubrique se rapporte en fait à un prétendu « *manque de professionnalisme* » et résume les manquements d'ores et déjà exposés précédemment dans le chef de PERSONNE1.). Si ce motif est évoqué de manière plus globale (par exemple en énonçant que la requérante aurait écouté de la musique de manière « *répétée* »), il n'en découle cependant aucune conséquence au niveau du critère de précision requis au regard de la description antérieure des faits.

Concernant le motif tiré des « *Menaces visant à obtenir des informations confidentielles* », il est également mentionné les circonstances de temps et de fait entourant ce reproche et les personnes y ayant assisté. Le fait que la lettre de motivation évoque que « *Quelques jours plus tard (...) vous avez indiqué à Monsieur PERSONNE2.) que son contrat de travail n'était pas valide* » ne saurait, au regard des autres éléments y décrits, rendre ce motif imprécis.

Quant au motif tiré du « *Manquement à l'obligation contractuelle de confidentialité* »

la lettre de motivation détaille l'historique des faits en cause et les circonstances afférentes.

Quant au motif tiré de la « *Volonté de faire pression sur l'employeur, perte de confiance* », l'employeur résume les faits déjà exposés précédemment et précise les raisons pour lesquelles il considère les faits comme ayant un caractère de gravité tel qu'ils sont de nature à justifier une rupture des relations de travail. Le fait que la lettre de motivation mentionne que « **A plusieurs reprises, vous avez évoqué l'existence d'un complot** » ne saurait porter à conséquence, au regard de la description antérieure précise des faits.

Concernant le prétendu défaut de précision par le fait que la lettre de motifs ne contiendrait pas en annexe les lettres et courriels y mentionnés, le Tribunal retient que ce reproche ne vaut que pour un seul écrit, à savoir une lettre transmise par Monsieur PERSONNE2.) à la direction le 25 mars 2023 (page 2 de la lettre de motifs) ; ce seul élément n'est cependant pas de nature à affecter le critère de précision des motifs du licenciement tels qu'avancés.

Il convient de conclure — sans préjudice de l'examen de la *réalité* des motifs — qu'en conclusion, l'énoncé des motifs fournis par l'employeur est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

La partie requérante n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés à titre personnel, de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est par conséquent pas fondé.

## 2. Le caractère réel et sérieux des motifs

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

L'article L. 124-11 (3) du Code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

### ▪ Examen du caractère réel des motifs

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

En l'espèce, en vue d'établir la réalité des motifs invoqués, les sociétés employeuses versent en cause diverses attestations testimoniales.

Le témoin PERSONNE5.) (l'un des directeurs) relate, suivant attestation testimoniale du 25 octobre 2024, avoir embauché PERSONNE2.) au cours de l'année 2022 en vue d'alléger le travail de PERSONNE1.), qu'PERSONNE2.) aurait d'ores et déjà disposé de bonnes compétences de base, que comme PERSONNE2.) se serait au début bien intégré, il aurait été décidé de lui confier des tâches plus complexes et d'épauler PERSONNE1.) pour que cette dernière ait plus de temps pour contrôler le département. Le témoin PERSONNE5.) explique cependant qu'il serait apparu très vite que PERSONNE1.) ne montrait aucune volonté à vouloir former PERSONNE2.), ce qui aurait conduit PERSONNE2.) à se sentir exclu.

Le témoin relate également qu'il serait apparu que PERSONNE1.) aurait été intéressée à connaître le salaire d'PERSONNE2.), qu'à la mi-décembre 2022, elle aurait demandé à ce dernier de lui montrer son contrat de travail et qu'elle aurait même prétendu que le contrat de travail ne serait pas valable, tous ces faits ayant fait naître des doutes et de la pression dans le chef d'PERSONNE2.). Le témoin aurait alors tenté de calmer PERSONNE2.) et lui aurait préconisé de s'adresser à lui si les menaces de PERSONNE1.) devaient se poursuivre.

En janvier 2023, l'atmosphère de travail entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) se serait encore dégradée, PERSONNE2.) ayant confié au témoin qu'il se sentait de plus en plus exclu de toute collaboration avec PERSONNE1.) ; le témoin précise avoir alors interpellé PERSONNE1.) à ce sujet et lui avoir expressément demandé d'inclure PERSONNE2.) dans son travail, sans que PERSONNE1.) n'obtempère.

Le 14 mars 2023, le témoin aurait demandé à PERSONNE1.) de traiter un dossier urgent, ensemble avec PERSONNE2.) mais ce dernier aurait cependant informé le témoin dès le 16 mars 2023 être au bout de ses forces alors que PERSONNE1.) n'entendait pas l'englober dans le projet. Le témoin aurait alors discuté avec PERSONNE1.) et PERSONNE2.) du problème mais PERSONNE1.) aurait prétendu qu'PERSONNE2.) n'aurait pas compris les tâches à effectuer et que cela prenait trop de temps pour le former. Il s'en serait suivi un échauffement de la discussion pendant laquelle PERSONNE1.) se serait montrée agressive et aurait commencé à insulter PERSONNE2.). Le témoin serait intervenu en demandant à PERSONNE1.) de rester courtoise.

L'atmosphère serait restée mauvaise, le témoin relatant finalement qu'en date du 20 mars 2023, lors d'une visite du management de Londres, PERSONNE1.) se serait plainte de la situation ; le témoin explique avoir eu l'impression que PERSONNE1.) aurait préconisé ses propres intérêts et non ceux du département.

Le témoin PERSONNE4.) relate suivant attestation testimoniale du 6 novembre 2024 qu'en date du 20 février 2023, alors qu'il se trouvait dans le bureau de PERSONNE1.), cette dernière aurait exprimé son mécontentement de ne pas avoir accès aux contrats de travail de ses subordonnés, qu'elle aurait laissé entendre par des allusions voilées qu'elle souhaitait utiliser sa position de chef comptable pour influencer ses propres négociations de rémunération, que bien que le témoin lui aurait conseillé de suivre les procédures appropriées en soulevant ces questions lors de son évaluation annuelle, la frustration de PERSONNE1.) se serait aggravée, qu'en date du 14 mars 2023, Monsieur PERSONNE2.) serait venu dans le bureau du témoin pour discuter de ce problème mais qu'ils auraient été interrompus par la présence insistante de PERSONNE1.), que le soir du 14 mars 2023, Monsieur PERSONNE2.) aurait téléphoné au témoin pour lui confier que PERSONNE1.) lui aurait demandé de lui

montrer son contrat de travail, ce qu'il aurait refusé et que PERSONNE1.) aurait alors proposé de lui montrer les contrats des autres employés pour l'inciter à coopérer.

Le témoin PERSONNE2.) relate, suivant attestation testimoniale du 6 novembre 2024, qu'il aurait remarqué peu après son embauche ne pas avoir de formation ou d'accompagnement dans les tâches qu'il devait effectuer en collaboration avec PERSONNE1.), qu'il aurait à plusieurs reprises demandé à PERSONNE1.) de lui montrer/expliciter les procédures internes à suivre afin de maîtriser notamment la partie comptable la plus importante des sociétés mais que la réponse de PERSONNE1.) aurait été de mettre ses écouteurs avec de la musique pour se concentrer sur son travail et de ne parler avec personne de sorte qu'elle ne pouvait pas aider le témoin. Le témoin indique que lors de la prochaine période comptable, il aurait à nouveau demandé à PERSONNE1.) à pouvoir être formé sur une partie spécifique de la comptabilité mais qu'il aurait eu la même réponse qu'auparavant, qu'en date du 14 mars 2023, l'un des directeurs aurait demandé au témoin et à PERSONNE1.) d'intégrer deux sociétés dans le système (Besad et Shosh) mais que le directeur parti, PERSONNE1.) aurait commencé seule ce travail en expliquant au témoin de pas avoir le temps de lui expliquer le processus, que le 16 mars 2023, le directeur serait venu prendre des nouvelles en indiquant que le témoin et PERSONNE1.) devaient travailler ensemble sur le projet, que PERSONNE1.) aurait alors répondu qu'il existerait du retard dans d'autres sections comptables et qu'il ne serait pas judicieux de travailler à deux sur le projet, que le directeur aurait alors décidé de résoudre les points bloquants dudit retard pour pouvoir travailler ensuite ensemble sur l'intégration des deux nouvelles sociétés. S'en serait suivie une discussion entre le témoin et PERSONNE1.) où cette dernière lui aurait déclaré qu'elle trouvait cette situation bizarre et qu'elle avait la sensation qu'il existerait un complot contre elle. Le témoin aurait répondu qu'il trouvait bizarre le refus de PERSONNE1.) de l'aider dans sa formation, PERSONNE1.) ayant alors été agacée par sa réponse et lui ayant dit qu'il devrait se débrouiller tout seul. Épuisé par la situation, le témoin aurait pris contact avec le directeur pour lui faire part de la situation, le directeur ayant alors demandé à PERSONNE1.) quel était le problème, que PERSONNE1.) aurait alors répondu qu'elle ignorait « ce que l'on comploterait derrière son dos », que le directeur, agacé par cette réponse, aurait répondu qu'il n'existerait aucun complot et qu'il était primordial pour lui que les collaborateurs rejoignant l'entreprise devaient être correctement formés et que cela faisait partie de la fonction de PERSONNE1.). Pendant cette discussion, PERSONNE1.) se serait adressé au témoin en arabe en le qualifiant de « harki ». Le directeur lui aurait dit de cesser immédiatement et PERSONNE1.) aurait alors quitté le bureau pour ne revenir que deux heures plus tard.

Le témoin PERSONNE2.) explique encore un autre « fait frustrant », à savoir que PERSONNE1.) lui aurait demandé à plusieurs reprises de lui transmettre son contrat de travail La première fois aurait été le 21 décembre 2022, que le témoin, mal à l'aise, aurait demandé à PERSONNE1.) la raison, que cette dernière lui aurait répondu qu'elle souhaitait obtenir des informations pour renégocier son propre contrat de travail, que pour convaincre le témoin, elle lui aurait fait savoir qu'elle disposait du contrat de travail d'autres employés qu'elle pouvait partager, que le témoin aurait alors refusé et noté que PERSONNE1.) en était agacée. Plus tard, suite à une discussion avec la direction, PERSONNE1.) aurait à nouveau demandé à voir le contrat du témoin et prétendu que cela n'était pas normal et que cela devait cacher quelque chose. Le témoin aurait alors, malgré la pression, refusé de ce faire. Le 14 mars 2023, le témoin PERSONNE2.) se serait rendu dans le bureau de PERSONNE4.) pour lui faire part de la situation. Quelques jours plus tard, PERSONNE1.) aurait informé le

témoin que son contrat ne serait pas valable au motif qu'il n'aurait été signé que par un seul représentant de l'employeur et elle lui aurait conseillé de se méfier ; le témoin, stressé par cette information, aurait alors contacté la direction qui l'aurait alors rassuré que tout était en ordre.

La partie requérante n'a pas concrètement remis en cause les déclarations des témoins, de sorte que les attestations testimoniales ci-dessus énoncées peuvent valablement être prises en compte.

Si, relativement au motif tiré de l'harcèlement moral, la partie requérante conteste toute mise à l'écart de Monsieur PERSONNE2.) et soutient qu'elle aurait collaboré 4 mois avec ce dernier et que ce dernier aurait acquis un bon nombre de compétences, il faut constater que ce moyen tombe à faux au regard des attestations testimoniales produites en cause. Le moyen tendant à contester tout refus de coopération avec son subordonné alors qu'elle aurait simplement mis ses écouteurs lors de la prestation de tâches compliquées afin de mieux se concentrer sur son travail n'est pas non plus crédible.

Le moyen selon lequel elle n'aurait demandé qu'une seule fois à PERSONNE2.) son contrat de travail est contredit par les éléments de la cause tout comme le moyen selon lequel elle ne souhaitait que vérifier le niveau de formation d'PERSONNE2.) afin de mieux comprendre les attentes de ses supérieurs et de mieux encadrer la formation de son subordonné.

Les éléments de la cause ne laissent dès lors pas de doute quant à la réalité des motifs de licenciement, à savoir un refus réitéré de PERSONNE1.) de collaborer/coopérer avec son subordonné (PERSONNE2.)) et de participer à sa formation et ce en violation des instructions de ses supérieurs, de même qu'un acharnement répété de PERSONNE1.) à obtenir de son subordonné des informations personnelles/confidentielles sur son contrat de travail pour s'en servir à des fins personnelles et de faire preuve d'agressivité suite au refus de ce dernier .

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Il est admis à ce titre que « *En dépit de ses performances professionnelles qui n'ont à aucun moment été mises en cause, l'employeur est en droit de mettre fin à la relation de travail si un salarié s'avère difficilement gérable voire tout à fait ingérable au niveau relationnel en ce sens qu'il n'entend faire qu'à sa tête et qu'il met en cause l'autorité de l'employeur voire va jusqu'à l'injurier* » (CSJ, 8<sup>e</sup>, 18 juin 2015, n ° 41 027 du rôle).

Les éléments ci-dessus ont permis de retenir une volonté délibérée et répétée de PERSONNE1.) de mettre à l'écart l'un de ses subordonnés, attitude négative ne pouvant être expliquée par aucun argument sérieux, et les tentatives d'intimidation et

de déstabilisation de ce même subordonné en vue de servir son seul intérêt personnel, ces faits, ayant conduit à une détérioration du climat social.

Les faits en cause sont d'autant plus inacceptables

- qu'au regard de la fonction de PERSONNE1.) de chef d'équipe (« *Head of Accounting* »), il lui appartenait de donner l'exemple, d'avoir une attitude professionnelle et humaine irréprochable et de traiter ses subordonnés avec le respect nécessaire
- que PERSONNE1.) a agi de manière répétée en ignorant délibérément les ordres en sens contraire de sa hiérarchie

Le Tribunal estime établi que le comportement de PERSONNE1.) a logiquement conduit à une perte de confiance de son employeur, justifiant partant son licenciement avec préavis.

Le licenciement de PERSONNE1.) est partant à déclarer justifié et régulier.

#### B. Les demandes indemnitaires

Au regard du fait que le licenciement a été déclaré justifiée et régulier, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes indemnitaires à titre de réparation du prétendu préjudice subi.

#### C. Les demandes accessoires

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité de procédure.

Les parties n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure sont à rejeter

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie requérante, conformément à l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

reçoit la demande en la forme,

déclare justifié et régulier le licenciement avec préavis prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 21 mai 2023,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel et de son préjudice moral,

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

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

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière