

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 916 / 2025  
L-TRAV-365/23**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 MARS 2025**

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

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

partie demanderesse, comparant par Maître Julien KINSCH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Brice OLINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée

aux fins de la présente procédure par Maître Li-Lou FERRARO, avocat, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

***ainsi que***

**L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, représentée aux fins des présentes par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience.

---

<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 le 14 juin 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 17 juillet 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 3 février 2025. Lors de cette audience, Maître Julien KINSCH exposa pour la partie demanderesse tandis que Maître Li-Lou FERRARO répliqua pour la société défenderesse. L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg fit défaut.

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

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

Procédure

Par requête déposée au greffe le 14 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « SOCIETE1.) ») à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis du 22 avril 2022 et de l'entendre condamner au paiement des montants suivants :

- \* Préjudice matériel : 57.560,52 EUR
- \* Préjudice moral : 8.000,- EUR
- \* Préjudice pour harcèlement moral : 10.000,- EUR

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

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE2.) au paiement du montant de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de SOCIETE1.), à lui rembourser le montant de 47.035,82 EUR, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie requérante.

### Faits

Suivant contrat à durée indéterminée du 4 août 2015, SOCIETE1.) a engagé PERSONNE1.) en qualité de *compliance assistant*.

Par courrier du 22 avril 2022, la requérante a été licenciée moyennant un préavis de 4 mois ayant débuté le 1<sup>er</sup> mai 2022 et ayant pris fin le 31 août 2022, avec dispense de travailler pendant le préavis.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs de son licenciement suivant courrier du 3 mai 2022, il lui a été répondu par un courrier du 3 juin 2022 libellé dans les termes suivants :

Cf image

Par courrier du 16 juin 2022, PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement.

### Prétentions et moyens

**PERSONNE1.)** demande à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet.

Elle soutient que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière de licenciement pour insuffisance professionnelle. SOCIETE1.) n'indiquerait pas « *dans quelle mesure les fautes alléguées constituent véritablement une faute ou dans quelle mesure elles sont imputables à PERSONNE1.)* ».

PERSONNE1.) conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs avancés par SOCIETE1.). Elle soutient que la présentation des faits dans la lettre de motivation est fautive et n'est pas corroborée par des éléments de preuve.

PERSONNE1.) fait valoir que les bilans de performance devraient être qualifiés de sanctions de sorte que les faits à la base ces bilans ne sauraient plus être invoqués pour justifier le licenciement.

Elle donne encore à considérer pour autant que les bilans de performance ne devraient pas être qualifiés de sanctions qu'il résulte de son bilan de performance de l'année 2021 qu'elle a rencontré de manière constante les attentes de son employeur de sorte que les motifs de licenciements avancés par SOCIETE1.) pour l'année 2021 ne sauraient constituer des motifs réels et sérieux.

Elle estime encore que tous les manquements lui reprochés, qui ont une ancienneté de plus de 3 mois et demi par rapport au licenciement, doivent être considérés comme pardonnés.

PERSONNE1.) fait encore valoir qu'elle a subi un harcèlement moral de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Ils lui auraient reproché d'avoir rigolé et d'avoir fait usage de sa langue maternelle au lieu de travail. L'atmosphère de travail aurait été hostile, dégradante et humiliante. PERSONNE2.) n'aurait entrepris aucune démarche pour instruire un dossier malgré la dénonciation de ces faits par PERSONNE1.).

**SOCIETE1.)** conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la partie requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle soutient que la lettre de motivation serait suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière. PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir d'une incompréhension des motifs à l'origine de son licenciement dans la mesure où cette dernière y prendrait position de manière extensive.

SOCIETE1.) fait valoir que pour établir l'insuffisance professionnelle d'PERSONNE1.), elle fait état dans la lettre de motivation de nombreux manquements sur une période d'observation précise. Les manquements seraient encore énoncés de façon précise. Elle

indiquerait par ailleurs les missions qui incombait à PERSONNE1.) en sa qualité de *compliance officer*.

SOCIETE1.) soutient que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement ne saurait pas non plus être mis en doute. Elle s'appuie à ce titre sur quatre attestations testimoniales versées en cause, qui seraient concordantes, et qui mettraient en exergue les « *mauvaises performances* » d'PERSONNE1.), son incapacité de traiter les dossiers lui confiés dans les délais impartis ainsi que son comportement « *professionnellement inapproprié et perturbateur* ». Elle s'appuie encore sur des échanges d'emails intervenus après les différents manquements reprochés à PERSONNE1.) ainsi que sur l'évaluation professionnelle de cette dernière de l'année 2021.

SOCIETE1.) fait valoir que les manquements intervenus entre décembre 2021 et janvier 2022 doivent être prises en compte dans l'appréciation de la régularité du licenciement dans la mesure où ces manquements permettraient d'établir ensemble avec les manquements plus récents l'insuffisance professionnelle d'PERSONNE1.). L'insuffisance professionnelle d'PERSONNE1.) devrait encore être appréciée en tenant compte de son ancienneté et de sa fonction de *compliance officer*, constituant un rôle clé au sein de SOCIETE1.).

SOCIETE1.) estime que les manquements reprochés à PERSONNE1.) ne doivent pas être analysés de façon séparée mais dans leur globalité. Ce serait la répétition de manquements professionnels qui leur confèrent leur degré de gravité.

SOCIETE1.) fait encore valoir qu'PERSONNE1.) n'a pas suivi les instructions de ses supérieurs hiérarchiques. Pour illustrer ce reproche, elle fait référence à plusieurs incidents.

SOCIETE1.) soutient que la performance et le rendement d'PERSONNE1.) se sont dégradés en 2022 par rapport à l'année 2021. Elle estime contrairement à PERSONNE1.) que les bilans de performance ne constituent pas de sanctions. Elle donne également à considérer que ces bilans de performance ne sont pas des documents unilatéraux en ayant été élaborés avec la contribution active d'PERSONNE1.).

Pour le cas où le licenciement devrait être déclaré abusif, SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires de la requérante tant en leur principe qu'en leur quantum. Elle demande sinon de les ramener à de plus justes proportions.

SOCIETE1.) soutient qu'PERSONNE1.) ne saurait prétendre au paiement de dommages et intérêts à titre de préjudices matériel et moral dans la mesure où PERSONNE1.) aurait eu l'intention de quitter son emploi comme en attesteraient les candidatures spontanées faites antérieurement au licenciement.

SOCIETE1.) donne encore à considérer que la requérante reste en défaut de prouver qu'elle a entrepris des démarches effectives et soutenues dès la notification de son licenciement pour retrouver rapidement un emploi.

PERSONNE1.) n'aurait commencé la recherche d'un emploi qu'à partir de septembre 2022, soit à l'expiration de son préavis et ce malgré le fait qu'elle était dispensée de travailler pendant le temps du préavis. PERSONNE1.) n'aurait par ailleurs pas eu l'intention de reprendre un travail avant septembre 2022.

SOCIETE1.) donne enfin à considérer qu'au moment du licenciement d'PERSONNE1.), le marché de l'emploi au Luxembourg dans le secteur de la finance n'était pas en état de crise.

SOCIETE1.) conteste la valeur probante du certificat médical versé par PERSONNE1.), qui se limiterait à relater un ressenti subjectif de cette dernière.

SOCIETE1.) conteste la demande en indemnisation d'PERSONNE1.) du chef d'un prétendu harcèlement moral tant en son principe qu'en son quantum. Les conditions applicables à un éventuel harcèlement moral, à savoir l'existence de faits répétés constituant une atteinte à sa dignité, et ce pendant la relation de travail et la dénonciation de ces faits à l'employeur, feraient défaut en l'espèce.

SOCIETE1.) demande enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### Motifs de la décision

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

### Quant au licenciement

#### Quant à la précision des motifs du licenciement

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.

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.

Il y a lieu de relever d'emblée que PERSONNE2.) ne reproche pas à PERSONNE1.) dans la lettre de motivation de ne pas avoir respecté les instructions de ses supérieurs hiérarchiques, de sorte que ce reproche, formulé par PERSONNE2.) la première fois lors des plaidoiries, est à écarter.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) une insuffisance professionnelle et un manque de motivation qu'elle illustre par de nombreux faits survenus en 2021 et en 2022.

Il y a lieu de rappeler que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.), en premier lieu, un manque de proactivité en faisant référence à des faits survenus le 2 et 3 septembre 2021. PERSONNE1.) aurait été chargée du contrôle d'une société faisant partie d'un groupe de sociétés. SOCIETE1.) précise dans la lettre de motivation ce qui suit: « *instead of being proactive here, you did no check on the situation of the other client group companies and there was no initiative for escalation process for an exception.* »

Il y a lieu de constater que PERSONNE2.) n'indique pas quelle serait la procédure à suivre dans une telle situation. Il n'est dès lors pas possible d'apprécier si PERSONNE1.) a fait preuve d'un manque de proactivité dans les circonstances données, de sorte que ces faits manquent de précision et de clarté.

Ces faits dès lors à écarter pour ne pas rencontrer les exigences de précision.

SOCIETE1.) fait ensuite référence à un email du 30 août 2021 de la part PERSONNE3.), à savoir *compliance manager* et supérieur hiérarchique d'PERSONNE1.), sans pour autant formuler un reproche précis et concret à l'encontre d'PERSONNE1.).

Il en va de même pour les faits du 12 août 2021 décrits comme suit : « *on 12/08/21, you reported to Compliance colleagues Derrick Sinclair and Kavish Nuckcheddy Hit to close and asking of a report to the authorities. This situation was already escalated to*

*Management via VBC 03/06. Minutes of VBC was circulated to Compliance and was accessible to Compliance. »*

Ces faits sont dès lors à écarter pour ne pas rencontrer les exigences de précision.

SOCIETE1.) évoque dans la lettre de motivation un email adressé par PERSONNE3.) à PERSONNE1.) en date du 28 juillet 2021 relatif à un second rappel concernant des « *alerts in VP* ». Ces faits sont décrits de façon vague et imprécise de sorte qu'il ne saurait être déterminé quel serait le manquement reproché à PERSONNE1.).

Il en va de même pour l'incident décrit par SOCIETE1.) comme suit : « *from 21/04 to 05/05/21, there was a request from PERSONNE4.) to sign the Outstanding 2020 Performance Review. However your last feedback on 07/05 was the following : Even if I disagee? Do I have to? I will prepare an email next week. »*

Ces faits sont dès lors à écarter pour défaut de précision.

SOCIETE1.) énonce encore dans la lettre de motivation des faits survenus entre le 1<sup>er</sup> avril et le 15 juin 2021, relatés dans les termes suivants :

*« Furthermore, there was an exchange of mails between you and PERSONNE4.) as from 01/04 to 15/06 to get the correct OKR reported in the V-Connect System ass follows: (...) On the 11/06/21, you got an e-mail from the HR Director : Please could I ask you to address your PSP and add your comments and move to the next phase (second assessment dialogue) as the PSP was now 50 days overdue. »*

SOCIETE1.) utilise des abréviations dont la signification n'est pas précisée dans la lettre de motivation de sorte que le tribunal ne saurait comprendre et contrôler ces faits invoqués par SOCIETE1.).

Ces faits sont dès lors à écarter pour défaut de précision.

SOCIETE1.) reproche encore dans la lettre de motivation un manque de communication à PERSONNE1.) en faisant référence à l'évaluation professionnelle de l'année 2021 sans pour autant illustrer ce reproche par des exemples concrets. Ce reproche ne suffit dès lors pas à l'exigence de précision et est à écarter.

En ce qui concerne l'année 2022, SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir finalisé en date du 24 janvier 2022, la vérification annuelle des entités dénommées SOCIETE2.) SARL et SOCIETE3.) SARL I, qu'elle aurait pourtant commencé le 18 août 2021.

SOCIETE1.) indique notamment ce qui suit: « *On 24/01/2022, you had the opportunity to close the reviews, you mentioned that you received additional information. Following my previous email please wait because we have just received the attached email. I will make the necessary updates and let you know. No update received. You made the following comments: outstanding points after 2022 review : (...) Internal: update CDD tab : indicate bank and jurisdiction (...). Thus creating unnecessary delay in treatment of the review,*

*maintaining an extended backlog situation, generating an unnecessary monitoring from the Compliance Manager. »*

Ces faits manquent de clarté et de précision étant donné qu'il n'en résulte pas dans quelle mesure PERSONNE1.) aurait pu finaliser la vérification annuelle à la date du 24 janvier 2022.

Ces faits sont dès lors à écarter pour défaut de précision.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) un manque de progression en faisant référence à ses évaluations annuelles de 2019, 2020 et 2021.

L'évaluation annuelle de la performance du salarié faite par l'employeur, fût-elle défavorable, n'est qu'une appréciation globale de la qualité du travail du salarié dont les éventuels manquements professionnels ne sont pas précisés, de sorte qu'elle n'est pas susceptible de constituer une cause de licenciement. (voir en ce sens : Cour d'appel, 6 décembre 2007, numéro 32170 du rôle).

Aucun exemple concret n'étant fourni, ces faits sont à écarter pour défaut de précision.

Quant aux autres motifs mis en avant par PERSONNE2.), il y a lieu de retenir que cette dernière reprend dans sa lettre de motivation en détail les faits qu'elle impute à PERSONNE1.), tout en prenant soin de les situer dans le temps et de préciser les circonstances dans lesquelles les faits auraient été commis.

Il convient de conclure — sans préjudice de l'examen de la réalité des faits — que l'énoncé des reproches, à part ceux écartés ci-avant, fournis par SOCIETE1.) est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et quant à leur caractère légitime.

#### Quant au caractère réel et sérieux

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

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

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements

professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéro 33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéro 32403 du rôle). En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

Rien ne s'oppose en principe à la prise en considération de faits plus anciens lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié, il est possible d'en déduire une insuffisance professionnelle.

Il y a lieu de relever d'emblée qu'il résulte du bilan annuel des performances d'PERSONNE1.) de 2021 que dans les catégories dénommées « *Screen deployed and World Check* » et « *reduce Backlogs* », SOCIETE1.) lui a attribué la note 3, à savoir « *consistently meets expectations* ». PERSONNE1.) a dès lors répondu aux attentes de SOCIETE1.) en ce qui concerne ces catégories pour l'année 2021.

Il s'ensuit que SOCIETE1.) ne saurait plus invoquer des faits survenus en 2021 rentrant dans ces catégories pour justifier l'insuffisance professionnelle d'PERSONNE1.).

Ces faits ne sauraient revêtir un caractère réel.

Les faits invoqués par SOCIETE1.) dans la lettre de motivation rentrant dans ces deux catégories sont ceux du 6 avril 2021, du 14 mai 2021, du 23 juillet 2021, du 24 août 2021, du 27 août 2021 et du 31 août 2021 relatifs à un contrôle de l'entité dénommée SOCIETE4.). Ces faits sont dès lors à écarter pour ne pas être réels.

Pour l'année 2021, SOCIETE1.) fait référence à des faits survenus les 24 et 26 août 2021 relatif à une demande d'un *operational team member*, à savoir PERSONNE5.), d'effectuer un « *World Check* » d'une personne dans le cadre d'une cession de parts. SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir sollicité de façon injustifiée des informations supplémentaires dans le cadre de ce « *World Check* ».

PERSONNE1.) soutient que la faute lui reprochée est imputable à PERSONNE5.), qui aurait confondu l'acquéreur et le vendeur des parts. Elle donne encore à considérer qu'elle n'a eu connaissance du fait que les personnes impliquées dans cette cession sont déjà des associés de l'entité dont les parts ont fait l'objet de la cession, qu'après avoir sollicité des informations supplémentaires.

Ces faits sont étayés par les différents emails échangés en date des 24 et 26 août 2021 entre PERSONNE1.), PERSONNE5.), PERSONNE6.), à savoir *corporate manager*, et PERSONNE3.).

PERSONNE6.) a écrit dans un email du 26 août 2021 adressé à PERSONNE3.) ce qui suit: « *This was not a big issue at all but nevertheless I find frankly difficult to understand how this misunderstanding came through. (...) We discussed all together (involving you*

*also at some point) and we arrived at a conclusion (...). » PERSONNE3.) y a répondu dans un email du même jour que: « no worries to be honest I don't understand either how this misunderstanding came through».*

Il en résulte que ni PERSONNE6.) ni PERSONNE3.) n'ont imputé ces faits à PERSONNE1.). Ils n'ont par ailleurs pas considéré que ces faits constituent une faute ou un manque de diligence dans le chef d'PERSONNE1.), en les qualifiant de « *misunderstanding* », de sorte que ces faits ne sauraient constituer un manquement qui serait imputable à PERSONNE1.).

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir pris position le 1 juillet 2021 à la remise en question par autre *compliance officer*, à savoir PERSONNE7.), de sa décision de demander la réalisation d'un « *un non-money transfer check list* » (ci-après, un « NMTC ») dans le cadre d'une transaction.

SOCIETE1.) relate ces faits dans la lettre de motivation comme suit : « *on 1/07, you asked an operational team member PERSONNE8.) Granchere to provide a NMTC (non-money transfer check list) for a contractual transaction. Another Team member (PERSONNE9.) challenged this position with a MTC (money transfer check list) at the further time of payment. You however did not take any position even though you had sent the request to get NMTC and received operational feedback and therefore, we had a situation with an escalation to PERSONNE4.), Head of Compliance.*»

PERSONNE1.) conteste avoir commis une faute en ayant sollicité l'avis d'un supérieur hiérarchique quant à la question de savoir si la réalisation d'un NMTC est exigée.

Ces faits sont étayés par les emails échangés en date des 5 et 6 juillet 2021 entre PERSONNE1.) et PERSONNE10.), à savoir *head of compliance* et supérieur hiérarchique d'PERSONNE1.).

Il résulte de cet échange d'emails qu'PERSONNE1.) a soumis, suite à l'intervention de PERSONNE7.), la question de savoir s'il y a lieu de réaliser un NMTC à son supérieur hiérarchique, à savoir PERSONNE10.), qui l'a tranchée. Le fait de soumettre une telle question, suite à la remise en cause de son appréciation par un collègue, à son supérieur hiérarchique ne saurait constituer un manquement.

SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir le 7 juin 2021 requis, de façon injustifiée, de la part d'un membre de l'opérationnel, à savoir PERSONNE11.), une « *lettre AML* » pour une entité dénommée SOCIETE5.) SICAV SIF.

PERSONNE1.) conteste avoir commis une faute en ayant requis une « *lettre AML* » dans les circonstances données. Elle soutient avoir agi « *dans l'esprit des directives en vigueur en matière de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme* ».

Ces faits sont étayés par l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qui affirme que: « *on 12/04/2021, for another client group, SOCIETE6.) and Co, she requested to PERSONNE12.), senior corporate counsel, a document that was not required and led to unnecessary email communications before I clarified the points with the various parties on 14/06/2021.* »

Il poursuit que: « *this type of letter is requested when another provider is providing services to the fund, however in that case, SOCIETE1.) was the registrar and transfer agent and therefor the document is irrelevant* ».

PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve que dans les circonstances décrites par PERSONNE3.), son supérieur hiérarchique, il serait nécessaire d'émettre une « *lettre AML* ». Ce reproche se trouve dès lors établi.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir demandé en date du 20 mai 2021 un « *transaction monitoring* », dans le cadre d'une demande d'PERSONNE13.), à savoir membre de l'opérationnel, d'un « *World Check* » dans le cadre d'une transaction. SOCIETE1.) écrit dans la lettre de motivation que : « *Your only output was related to WC, no request on transaction monitoring.* »

SOCIETE1.) fait encore référence à un email de PERSONNE14.), à savoir *senior compliance officer*, qui a écrit ce qui suit : « *As the LuxCo is implicated in the subscription of the shares, we would devise the JYCs that are required in that context not just a world check. This is to be considered as breach given that the subscription was already signed without the knowledge of Compliance and no MTC have been done. This needs to be supported by board resolution etc... I would suggest that this is flagged in the context of the transaction monitoring. Let's discuss when you are back.* »

PERSONNE1.) conteste avoir commis une faute en n'ayant pas soumis cette transaction à un « *monitoring* ». Au moment de la demande lui soumise par PERSONNE13.), elle n'aurait pas pu savoir que la transaction fut déjà réalisée.

Ces faits sont étayés par les emails échangés en date du 20 mai 2021 entre PERSONNE13.) et PERSONNE1.) et entre cette dernière et PERSONNE14.).

Il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal qu'PERSONNE1.) aurait dû soumettre cette transaction à un « *transaction monitoring* » et que l'appréciation de PERSONNE14.) est juste. Il s'y ajoute qu'PERSONNE13.) n'a demandé à PERSONNE1.) que la réalisation d'un « *World Check* ».

PERSONNE14.) ne fait par ailleurs qu'une suggestion et propose à PERSONNE1.) d'en discuter. Ces faits ne sauraient dès lors constituer un manque de diligence ou un manquement dans le chef d'PERSONNE1.).

Le reproche relatif à la non-poursuite d'un échange de correspondances avec un *operational officer*, à savoir PERSONNE15.), initié par PERSONNE1.) dans le cadre d'une demande « *KYC* » dans un dossier dit SOCIETE7.), ne sont étayés par aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal de sorte que ce reproche est à écarter pour ne pas être réel.

Pour l'année 2022, SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir, en date des 30 et 31 mars 2022, causé un retard dans le processus de suivi des transactions par une erreur commise dans le cadre d'un « *World Check* » d'une personne en relation avec une entité dénommée SOCIETE8.). SOCIETE1.) indique dans la lettre de motivation que la

demande d'effectuer un « *World Check* » émanait de PERSONNE16.), à savoir *corporate counsel*, et était urgent ainsi qu'PERSONNE1.) a d'abord dans un email, relevé l'existence d'un « *Hit* » pour ensuite, dans un second email émis environ vingt minutes plus tard affirmer, qu'il n'y a pas de « *Hit* ». SOCIETE1.) souligne encore dans la lettre de motivation que la première évaluation d'PERSONNE1.) était fausse.

SOCIETE1.) soutient que cet incident met en évidence un manque de diligence dans le chef d'PERSONNE1.) en modifiant son évaluation initiale sans disposer et sans prendre en compte d'informations complémentaires. Elle soutient qu'une telle « *approche inadéquate* » peut générer des retards dans le traitement des demandes des clients ainsi que des risques en matière de la lutte contre le blanchiment et ce « *notamment en cas de déclaration erronée dans l'autre sens* ».

PERSONNE1.) conteste avoir commis une faute. Elle soutient avoir agi avec un haut degré de professionnalisme. Elle donne à considérer que le travail de compliance exige d'être prudent de sorte que de fausses alertes pourraient se produire.

Ces faits sont étayés par les emails échangés les 30 et 31 mars 2022, entre PERSONNE16.), PERSONNE1.) et PERSONNE10.).

Il y a lieu de constater qu'PERSONNE1.) a corrigé son évaluation initiale faite le 31 mai 2022 à 12h04, par une seconde évaluation effectuée le même jour à 12h28, c'est-à-dire dans un court laps de temps. SOCIETE1.) admet qu'il s'agissait d'une demande urgente de sorte qu'il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) d'avoir demandé des informations supplémentaires qu'après avoir fait un premier contrôle.

Par ailleurs, SOCIETE1.) n'établit pas que l'appréciation initiale d'PERSONNE1.) a causé un retard dans le processus de suivi des transactions. Il s'y ajoute que SOCIETE1.) donne à considérer que des risques ne sont engendrés que dans le cas où l'existence d'un problème n'est pas décelée, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Au vu de ce qui précède, ces faits ne sauraient constituer un manquement dans le chef d'PERSONNE1.).

Le seul reproche formulé par SOCIETE1.) à l'encontre d'PERSONNE1.) dans le cadre de la vérification de la « *money transfer check list* » (ci-après, « *MTC* ») dans le dossier *PRINCEVILLE*, consiste en ne pas avoir répondu à un email de PERSONNE10.), qui lui a été adressé le 31 mars 2022 à 15h36.

PERSONNE1.) fait valoir qu'au vu du fait que PERSONNE17.), à savoir *compliance officer*, a répondu à l'email de PERSONNE10.), il ne lui appartenait plus d'y répondre.

Il résulte des pièces versées en cause par SOCIETE1.) que PERSONNE17.) répond à l'email de PERSONNE10.), à 15h39 pour informer ce dernier qu'elle s'occupe du contrôle du MTC dans le cadre du dossier *PRINCEVILLE*. Au vu de ce fait, il y a lieu de retenir qu'il n'appartenait plus à PERSONNE1.) d'y répondre, de sorte que ces faits ne sauraient pas non plus constituer un manquement dans le chef de cette dernière.

SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir en date du 23 mars 2022, sollicité dans le cadre d'un « *World Check* » relatif à une entité dénommée SOCIETE9.), la réalisation d'un MTC sans vérifier le profil de risque de cette entité et d'avoir donné au

membre de l'opérationnel, à savoir PERSONNE18.), ayant requis ce « *World Check* », une réponse qui n'aurait pas été pertinente.

En relation avec ce reproche SOCIETE1.) indique dans la lettre de motivation notamment ce qui suit: « *The counterparty being subject of the name screening is a stock listed company, so no risk factor to outline with this counterparty* ».

PERSONNE1.) ne conteste pas qu'une telle demande lui fut soumise et qu'elle a sollicité la réalisation d'un MTC. Elle soutient que sa réponse à la question était pertinente et correcte en application des directives internes de *compliance*.

SOCIETE1.) ne rapporte pas la preuve qu'PERSONNE1.) n'a pas vérifié le profil de risque de VALOR 2. Il ne résulte pas non plus des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que les affirmations de PERSONNE18.), quant à la non-exigence d'un MTC pour VALOR 2, sont correctes et dans quelle mesure la réponse d'PERSONNE1.) n'est pas pertinente. Ces faits ne sont dès lors pas constitutifs d'un manquement dans le chef d'PERSONNE1.).

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir fini les « *annual reviews* » de 2021 qu'au dernier moment, à savoir le 31 mars 2022, alors même que SOCIETE1.) se serait engagée auprès de la CSSF à finaliser ces contrôles au plus tard le 31 mars 2022.

PERSONNE1.) conteste ce reproche, qui ne serait étayé par aucun élément de preuve. Elle fait valoir avoir respecté le délai imposé par SOCIETE1.).

Il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal qu'PERSONNE1.) n'a finalisé les vérifications annuelles qu'en date du 31 mars 2022.

SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) de ne pas avoir effectué la formation annuelle de « *AML/KYC* », qui serait obligatoire.

Il ne résulte d'aucune pièce qu'PERSONNE1.) n'a pas effectué cette formation.

Ces faits sont dès lors à écarter pour ne pas être réels.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir été le 19 janvier 2022 à l'origine d'une fausse alerte en relation avec une entité dénommée SOCIETE10.) LIMITED. Elle aurait fait un contrôle d'une autre entité, à savoir SOCIETE11.) LTD, ayant une dénomination similaire.

PERSONNE1.) estime que même si elle a fait le contrôle de la mauvaise entité, la similitude entre l'entité contrôlée et celle qui aurait dû faire l'objet du contrôle était « *trop grande pour être ignorée* » de sorte qu'elle aurait fait preuve de diligence.

Ces faits résultent des emails du 19 janvier 2022 d'PERSONNE1.) ainsi que de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qui affirme que : « *On 19/01/2022, she raised a false alarm to the Head of Compliance, Mr PERSONNE19.), that she must have been able to discard from her own assessment so per the following criteria: (...). On top of that, her assessment which was missing contradictory information, had a negative impact for*

*the Real Estate, Onboarding an Compliance teams as this resulted in a two-day delay for the Real Estate and Onboarding team to be able to revert to the client on the planned project (...)*”.

Le fait d'effectuer le contrôle d'une entité ayant une dénomination sociale similaire à celle dont le contrôle est requis est constitutif d'un manquement dans le chef d'PERSONNE1.).

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de pas avoir relevé lors de son contrôle de la société SOCIETE12.) effectué en 2019, des défaillances et de ne pas avoir créé une alerte concernant les informations incomplètes.

PERSONNE1.) soutient qu'elle a relevé des défaillances dans la mesure où il résulterait de l'email de PERSONNE18.) du 7 mai 2019 que des documents ont été sollicités. Elle aurait par ailleurs signalé qu'il s'agit d'une entité à risque élevé. Elle en conclut que les problèmes relevés par PERSONNE17.) sont la conséquence de vérifications incomplètes effectuées en 2020 et 2021.

Ces faits sont étayés par l'email de PERSONNE17.) du 12 janvier 2022 et par le contrôle effectué par PERSONNE1.) en 2019.

Il résulte de l'email du 12 janvier 2022 que certaines défaillances avaient déjà existé en 2019 lors du contrôle effectué par PERSONNE1.) et que cette dernière n'a pas entrepris des démarches adéquates pour y remédier comme ces défaillances existaient encore en 2022. Ce reproche se trouve dès lors établi.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir en date du 14 janvier 2022 sollicité de façon injustifiée la réalisation d'un NMTC dans le cadre d'un « *World Check* » à effectuer pour une entité dénommée SOCIETE13.) A et la filiale de cette entité, à savoir la société SOCIETE14.).

PERSONNE1.) soutient avoir suivi les directives internes qui prévoient la réalisation d'un NMTC pour une nouvelle partie d'une entité.

PERSONNE3.) affirme dans son attestation testimoniale que « *as a part of our regulatory obligations, we must ensure that we perform transaction monitoring. To do, we have a procedure that defines such process and enforce the Money Transfer Checklist and the Non-Money Transfer Checklist. The appointment of a manager in a subsidiary is not a trigger event that requires a transaction monitoring however on 14/01/2022, Mrs PERSONNE1.) has requested this to an associate Corporate Counsel, Mr PERSONNE8.) Granchere that rightfully challenged the request.* »

PERSONNE1.) n'établit pas le contenu des directives internes. Il y a dès lors lieu de retenir que PERSONNE1.) a fait une fausse appréciation en ayant sollicité la réalisation d'un NMTC de sorte que ce reproche se trouve établi.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir requis, de façon injustifiée, la réalisation d'un NMTC dans le cadre d'un « *transfer of interest* » d'une entité dénommée SOCIETE15.) ApS, à savoir « *an already existing Limited Partner in Kindred Capital II SCSp fund (being SOCIETE1.) Client* » à une autre entité.

PERSONNE1.) soutient qu'elle avait raison de solliciter la réalisation d'un NMTC dans ces circonstances afin de prévenir tout risque quant aux transferts entre parties liées.

Tant PERSONNE6.) que PERSONNE3.) estiment que dans de telles circonstances un NMTC n'est pas nécessaire. PERSONNE3.) affirme dans son attestation testimoniale que « *this also happened on 06/01/2022 when another associate corporate counsel, Mrs PERSONNE20.), requested for further support regarding a transfer between an existing investor and a new one. As this relates do a fund, we have dedicated team handling investors request ad Mrs Pach misdirected the team by requesting a Non-Money Transfer Checklist when one should have just directed the person to the right team.* »

PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve de l'exigence d'un NMTC dans les circonstances données. Il y a dès lors lieu d'admettre qu'PERSONNE1.) s'est trompée en ayant sollicité la réalisation d'un NMTC.

Le tribunal considère toutefois que les quelques manquements établis à l'encontre d'PERSONNE1.) ne permettent pas de retenir dans son chef une exécution défectueuse systématique de son travail et un manque d'implication.

Le motif invoqué de l'insuffisance professionnelle ne revêt dès lors pas de caractère réel et sérieux, de sorte que le licenciement intervenu le 22 avril 2022 à l'égard d'PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

#### Quant aux demandes indemnitaires

#### Quant au préjudice matériel

La partie requérante demande à voir condamner SOCIETE1.) à lui payer le montant de 57.560,52 EUR, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif. Ce montant se rapporte à une période de référence évaluée d'après la requérante à 12 mois.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) renvoie aux recherches d'emploi effectuées, versées aux débats, lesquelles n'auraient toutefois pas été concluantes.

En application de 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de

prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

La requérante établit avoir effectué une recherche d'emploi pendant le mois de juin 2022, deux recherches d'emploi pendant le mois de juillet 2022 et une recherche d'emploi pendant le mois d'août 2022. Elle a encore effectué trois recherches d'emploi à la fin du mois de septembre 2022.

Aucune recherche d'emploi n'est fournie pour le mois de mai 2022.

Il y a dès lors lieu de retenir que la requérante reste en défaut d'établir qu'elle a rapidement entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver un nouvel emploi de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

#### Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 8.000,- EUR à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral subi.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu de l'ancienneté de service de la requérante et des circonstances du licenciement, intervenu sans motifs adéquats, la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono au montant de 5.000,- EUR.

Il y a dès lors lieu de condamner SOCIETE1.) au paiement du montant de 5.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 14 juin 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

#### Quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) réclame des dommages et intérêts d'un montant de 10.000,- EUR pour le harcèlement moral que lui aurait fait subir son employeur.

Il convient en premier lieu de relever que les faits se sont déroulés avant l'adoption de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de

travail. Les articles L.246-1 et suivants du chapitre VI du titre IV du livre II du Code du travail ne sont dès lors pas applicables au présent litige.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

PERSONNE1.) fait état d'un email de PERSONNE10.) du 4 mars 2021, qui a écrit ce qui suit : « (...) *we are a couple of people within the Team to have noticed that you laugh alone in front of your PC quasi every day. I don't know the reason of this unprofessional behavior in an open space and in front of colleagues doing extra hours in order to respect our objectives. I adressed a previous similar remark to your attention* ».

PERSONNE1.) verse encore en cause deux attestations testimoniales à l'appui de ces allégations.

Il y a lieu de rappeler qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

L'attestation testimoniale d'PERSONNE21.) est non pertinente dans la mesure où elle ne fait pas état de faits de harcèlement qu'elle a pu observer elle-même.

Les faits relatés par PERSONNE22.) dans son attestation testimoniale manquent de précision, dans la mesure où cette dernière ne fait état d'aucun incident décrit de façon circonstanciée et situé dans le temps.

Les prédites pièces versées en cause et invoquées par PERSONNE1.), sont dès lors insuffisantes pour caractériser à elles seules un harcèlement moral.

PERSONNE1.) invoque encore un certificat médical. Il y a cependant lieu de constater que si le médecin a pu constater et attester que la salariée « *ressent un vécu d'hostilité à son travail, à l'origine de sa décompensation dépressive* », il n'a pu, quant à l'origine de ce trouble, que se référer aux dires et au ressenti subjectif de la patiente ; les constatations du médecin ne sont dès lors pas susceptibles d'établir la réalité des actes de harcèlement dont se plaint la salariée (Cour d'appel, 23 avril 2020, numéro CAL-2018-00795).

Il y a dès lors lieu de constater qu'à l'exception de l'email du 4 mars 2021, la requérante ne fournit pas d'autres exemples concrets et circonstanciés d'évènements au cours desquels elle aurait fait l'objet de remarques ou de critiques non-justifiées.

Dans ces conditions, la demande d'PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

#### Quant à la demande de l'ETAT

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La partie requérante ayant été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement, l'ETAT doit également être débouté de sa demande basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail.

#### Quant aux demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 1.000,- EUR.

Eu égard l'issue du litige, la demande de SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

Il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie défenderesse, conformément à l'article 238 du même code.

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

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

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) SARL à l'encontre d'PERSONNE1.) en date du 22 avril 2022 ;

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 5.000,- EUR ;

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000,- EUR, avec les intérêts au taux légal à partir du 14 juin 2023, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour harcèlement moral ;

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) SARL ;

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence de 1.000,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) SARL en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, juge de paix délégué à Luxembourg, siégeant comme présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce délégué, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Jackie MORES,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière