

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3368 / 2025
L-TRAV-646/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 OCTOBRE 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-salarié
Erwann SEVELLEC	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Martine KRIEPS, avocate à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Ltd, établie et ayant son siège social
à ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en
fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro
NUMERO1.),

la société anonyme SOCIETE2.) S.A., établie et ayant son siège social à L-
ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,
inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.),

partie défenderesse, comparant par Maître Chiara DI PRIMIO, avocate à la Cour, en
remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant
à Luxembourg.

ainsi que

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-ADRESSE4.), pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE5.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE6.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO3.), représentée aux fins des présentes par Maître Virginie VERDANET, avocate à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 27 octobre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 20 novembre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 6 octobre 2025. Lors de cette audience, Maître Martine KRIEPS exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Chiara DI PRIMIO répliqua pour la société défenderesse. Maître Gil SIETZEN représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

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

Jugement qui suit :

Faits

Le 12 février 2020, PERSONNE1.) a signé un contrat de travail à durée indéterminée avec la société de droit anglais SOCIETE1.) Ltd, ayant pris effet le 2 mars 2020.

Par courrier recommandé en date du 30 juin 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois, débutant le 1er juillet 2022 et se terminant le 31 août 2022, avec dispense de prestation de travail.

La partie requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement suivant courrier du 7 juillet 2022.

La société de droit anglais SOCIETE1.) Ltd et la société anonyme SOCIETE2.) SA lui ont répondu par un courrier du 29 juillet 2022 libellé dans les termes suivants :

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

Par courrier recommandé du 28 octobre 2022, le requérant a protesté contre le licenciement et les motifs invoqués.

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 27 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société de droit anglais SOCIETE1.) Ltd, la société anonyme SOCIETE2.) SA et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg devant le Tribunal du travail de Luxembourg.

Prétentions et motifs

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif du licenciement avec préavis du 30 juin 2022 et demande la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout, des sociétés défenderesses, aux montants suivants :

- 1) mensuellement tant que le requérant n'aura pas retrouvé un nouvel emploi une indemnité brute de 11.291,67 EUR (indice 877,01) en plus des chèques repas à hauteur de 194,40 EUR, adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la contestation du licenciement sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- 2) mensuellement à partir du jour où le requérant aura trouvé un nouvel emploi, la différence entre la somme de 11.291,67 EUR (indice 877,01) en plus des chèques repas à hauteur de 194,40 EUR, adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, et le salaire mensuel qu'il touchera auprès de son nouvel employeur,
- 3) à titre de dommage moral pour rupture illégale et injustifiée du contrat de travail le montant brut de 10.000,- EUR avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la contestation du licenciement sinon à compter de la présente demande en justice, jusqu'à solde,
- 4) pour autant que le Tribunal devrait estimer qu'il n'est pas possible, pour une raison quelconque, d'allouer une indemnité compensatoire de préavis ou les indemnités compensatoires pour congé non pris, ces montants sont à prendre en considération dans la détermination du dommage matériel qui est à majorer en conséquence.

Il demande, à titre subsidiaire, la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout, des sociétés défenderesses aux montants suivants :

- 1) à titre d'indemnité pour irrégularité formelle en raison du non-respect de l'article L.124-3 du Code du travail, le montant de 11.291,67 EUR (indice 877,01) en plus des chèques repas à hauteur de 194,40 EUR correspondant à un mois de salaire,
- 2) à titre d'indemnité pour irrégularité formelle en raison du non-respect de l'article L.124-2 du Code du travail, le montant de 11.291,67 EUR (indice 877,01) en plus des chèques repas à hauteur de 194,40 EUR correspondant à un mois de salaire.

Il demande en tout état de cause la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout, des sociétés défenderesses aux montants suivants :

- 1) à titre de valeur des chèques repas pour les mois de juillet et août 2022, le montant brut de 388,80 EUR, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- 2) à titre de bonus non payé, le montant brut de 40.650,01 EUR, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la date du paiement prévu contractuellement, sinon à partir de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore en tout état de cause la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout, des parties défenderesses à la restitution des effets personnels. Il demande à assortir cette condamnation d'une astreinte de 500,- EUR par jour de retard.

A défaut de restituer les effets personnels, il demande la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout, des parties défenderesses au paiement de dommages et intérêts d'un montant de 2.000,- EUR.

Il sollicite la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacun pour le tout, des parties défenderesses au paiement du montant de 4.500,- EUR à titre de frais et honoraires d'avocat et à titre subsidiaire sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il demande encore la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacun pour le tout, des parties défenderesses au paiement du montant de 15.000,- EUR à titre de dommages et intérêts sur base de l'article L.312-1 du Code du travail.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, pour voir déclarer commun le jugement à intervenir.

A l'audience publique du 6 octobre 2025, PERSONNE1.) a demandé, suivant décompte actualisé, le montant de 32.214,26 EUR à titre de préjudice matériel en prenant en compte les indemnités de chômage perçues pendant la période allant de septembre 2022 à février 2023, le montant de 1.166,40 EUR à titre des chèques repas pour cette période, et le montant de 40.650,01 EUR à titre de bonus. Il a encore demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer des frais de traduction d'un montant de 882,24 EUR.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement, en faisant valoir que les motifs énoncés dans la lettre de motivation ne sont pas rédigés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

Il conteste également le caractère réel et sérieux des motifs avancés par SOCIETE4.).

La société de droit anglais SOCIETE1.) Ltd et la société anonyme SOCIETE2.) SA soulèvent l'irrecevabilité de la demande relative aux frais de traduction, pour

constituer une demande nouvelle non comprise dans la requête déposée le 27 octobre 2023.

Elles sollicitent le rejet des pièces numéros NUMERO4.) et 23, versées aux débats par le requérant, au motif qu'elles violeraient les principes issus du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (SOCIETE5.)).

Elles concluent au caractère régulier du licenciement de PERSONNE1.), en soutenant que les motifs exposés dans la lettre du 29 juillet 2022 sont précis, réels et sérieux.

Elles font valoir, sur la base des pièces 2 à 8 versées aux débats, que PERSONNE1.) serait un « *harceleur sexuel récidiviste* », ayant intimidé et humilié ses collègues de travail féminines par des remarques hostiles, créant ainsi un environnement de travail toxique. Elles affirment que les comportements et propos inappropriés du requérant se sont répétés dans le temps, ce que corroboreraient les attestations testimoniales produites.

Elles soutiennent que le comportement de PERSONNE1.) constitue un harcèlement sexuel au sens des articles 241-1 et suivants du Code du travail, et qu'un seul acte de harcèlement suffirait à justifier un licenciement.

À titre subsidiaire, elles contestent les préjudices matériel et moral invoqués par le requérant, tant en leur principe qu'en leur quantum, en faisant valoir que ce dernier ne justifie pas d'une recherche active d'emploi. Elles relèvent en outre que PERSONNE1.) a soumis une candidature à un autre poste avant même son licenciement.

Les demandes indemnitaires seraient en tout état de cause à réduire à de plus justes proportions.

Elles contestent la demande relative aux chèques-repas, en faisant valoir que l'employeur n'est pas tenu de les verser lorsque l'employé est dispensé d'exécuter son travail durant la période de préavis.

Elles contestent encore la demande à titre de bonus au motif que le bonus prévu dans le contrat de travail revête un caractère discrétionnaire et conditionné.

Elles s'opposent à la demande en restitution des effets personnels. Elle donne à considérer que PERSONNE1.) a eu à plusieurs reprises la possibilité d'en avoir restitution, à savoir en mars et avril 2023.

Elles font également valoir que la demande manque de précision, dans la mesure où PERSONNE1.) ne décrit pas les effets personnels dont il sollicite la restitution. Elles s'opposent par ailleurs à la demande d'astreinte.

Elles sollicitent enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande, suivant décompte, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de de la partie mal-fondée, à lui rembourser le montant de 35.219,98 EUR avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Motifs de la décision

La recevabilité

Les parties s'accordent à dire que la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE2.) SA (ci-après, « **SOCIETE4.)** ») est l'employeur de PERSONNE1.) de sorte que les demandes de ce dernier à l'encontre de la société de droit anglais SOCIETE1.) Ltd sont à déclarer irrecevables.

La demande en rejet des pièces

SOCIETE4.) demeure en défaut de fournir la moindre précision concernant sa demande tendant au rejet des échanges WhatsApp entre le requérant et PERSONNE2.). Elle n'indique notamment pas en quoi la production de ces échanges dans le cadre de la procédure constituerait une violation des principes établis par le SOCIETE5.).

La demande de SOCIETE4.) en rejet de pièces susvisées est dès lors à déclarer non fondée.

Le fond

Le licenciement

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

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.

Les motifs doivent encore été énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement 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 donc 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 congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement 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 licenciement 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 SOCIETE4.) ne reproche pas à PERSONNE1.) dans la lettre de motifs des faits de harcèlement sexuel de sorte que ce reproche, formulé par SOCIETE4.) pour la première fois lors des plaidoiries, est à écarter.

Sous un premier point de la lettre de motivation, SOCIETE4.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir eu un comportement non professionnel et inapproprié envers les employées de l'entreprise, se traduisant notamment par des remarques discriminatoires, misogynes, humiliantes et hostiles.

L'employeur invoque six exemples de propos que PERSONNE1.) aurait tenus envers des collègues de travail féminines, qu'il juge inappropriées.

Concernant ces exemples, il y a lieu de constater, qu'à part les propos que le requérant aurait tenus le 2 juin 2022, les remarques prétendument formulées par PERSONNE1.) ne sont pas accompagnées d'indications temporelles précises.

Seuls les propos que PERSONNE1.) aurait tenus le 2 juin 2022 sont énoncés de façon précise, avec indication des propos tenus et des personnes impliquées.

En conséquence, tous les autres exemples mentionnés sous le premier point, à l'exception de celui du 2 juin 2022, doivent être écartés pour défaut de précision.

Sous un deuxième point, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'être centré sur la hiérarchie, de s'attribuer le mérite du travail d'autrui et de ne pas savoir travailler en équipe.

A titre de ce reproche, l'employeur relate des faits, regroupés en treize exemples d'incidents.

L'employeur invoque d'abord que lors de l'entretien d'embauche d'PERSONNE3.) en date du 3 mars 2022, le requérant lui aurait promis de pouvoir travailler de manière indépendante mais que par la suite il n'aurait pas tenu sa promesse et lui aurait fait la remarque suivante : « *the power goes to myself and Tishta* » et qu'elle serait « *young and stupid* ».

Si l'employeur spécifie la date de l'entretien d'PERSONNE3.), il n'indique pas les circonstances de temps ayant entouré les remarques que PERSONNE1.) lui aurait faites par la suite. Ces faits sont dès lors à écarter pour défaut de précision.

L'employeur relate encore les faits suivants :

- « *on the welcome lunch on 30th May 2022, your colleagues overhearing you saying things like “anyone above should not speak to anyone below” and “I am the boss” in a very derogate manner.*
- *between March and June 2022 (without prejudice to the exact date), you have been calling yourself the “Head of the Luxembourg office” to other colleagues, even though this is a misstatement. »*

L'employeur n'indique ni les noms des personnes impliquées ni le contexte dans lequel ces propos auraient été tenus de sorte qu'ils sont à écarter pour défaut de précision.

SOCIETE4.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir parlé d'PERSONNE3.) de façon irrespectueuse. Elle relate ce reproche comme suit: « *Mrs PERSONNE3.) also heard from Mrs PERSONNE2.) that you were talking about the former before her arrival in very disrespectful manner by saying that “there is nothing I will do, if she doesn't like it, I won't apologize as she is junior and doesn't deserve my apology. »*

Ces faits manquent de précision dans la mesure où aucune date précise n'est indiquée et sont dès lors à écarter pour défaut de précision.

Il en va de même du reproche relatif à des propos inappropriés qu'aurait tenus PERSONNE1.) sur la guerre en Ukraine en présence d'PERSONNE3.), relatés comme suit: « *for instance, for [Mrs PERSONNE3.)'s] first few days, i.e., between 1st and 6th June 2022, (...), she ended up getting into a very heated conversation, initiated you on purpose, about the situation in Ukraine. (...)*”.

Ces faits sont dès lors également à écarter.

L'employeur reproche encore au requérant d'avoir dit à SOCIETE2.), *Director of the Infrastructure Department*, « *you are useless* », et de de l'avoir de façon délibérée exclue d'emails.

Ces faits ne sont pas datés ni contextualisés. L'employeur n'indique pas non plus d'exemples précis relatifs à une exclusion d'SOCIETE2.) d'emails. Ces faits sont dès lors à écarter pour défaut de précision.

L'employeur évoque encore un incident d'avril 2022 relaté comme suit : « *for example, you had committed both Mrs PERSONNE2.) et Mrs SOCIETE2.) in April 2022 (without prejudice to the exact date) to complete à Luxembourg AIFM presentation before the end of the month without however consulting Mrs SOCIETE2.) first. (...)*”.

L'employeur n'indique aucune date précise ni ne formule un reproche clair à l'encontre de PERSONNE1.). Ces faits sont dès lors à écarter.

L'énoncé des autres faits repris sous le deuxième point — à l'exception de ceux écartés ci-avant — est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les

identifier et au juge d'en apprécier la pertinence et le bien-fondé. L'employeur indique pour ces faits à chaque fois les dates ainsi que les noms des personnes impliquées.

Sous un troisième point, l'employeur reproche à PERSONNE1.) une gestion impulsive des tâches, illustrée par plusieurs incidents.

Il y a lieu de relever que seuls les faits des 12 mai, 9 juin et 4 juillet 2022 invoqués par l'employeur, ainsi que l'incident impliquant PERSONNE4.), sont accompagnés d'indications temporelles précises.

Les autres faits, en l'absence d'indications temporelles précises, doivent d'ores et déjà être écartés en raison de leur manque de précision.

L'employeur relate les faits du 12 mai 2022 de la manière suivante : « (...) Mrs PERSONNE2.) sent you an email titled « For your information” concerning an element of the report on the Director Share Scheme. You then suddenly asked her a very specific question on the piece of work, questioning why it was done this way and that this was not the correct way. »

Il y a lieu de constater que l'employeur ne formule à l'encontre de PERSONNE1.) aucune faute précise ni concrète, de sorte que ces faits invoqués manquent de clarté et de précision, et doivent être écartés.

L'autre incident du 12 mai 2022 relatif à la remarque « *my father would have slapped you on the face* » est toutefois relaté de façon précise dans la mesure où l'employeur indique les propos tenus ainsi que le nom des personnes impliquées.

La remarque « *maybe in Mauritius accounting is different* », prétendument formulée par PERSONNE1.) à l'égard de PERSONNE2.) le 9 juin 2022, n'est pas replacée dans son contexte. Il est donc impossible de déterminer en quoi elle aurait pu revêtir un caractère vexatoire. Ces faits doivent dès lors être écartés, faute de répondre aux exigences de précision.

Au vu de ce qui précède, seul l'énoncé des faits du 12 mai 2022 relatif à la remarque « *my father would have slapped you on the face* », de ceux du 4 juillet 2022, et de l'incident impliquant PERSONNE4.), est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge d'en apprécier la pertinence et le bien-fondé.

Le caractère réel et sérieux

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 8ème ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

Pour établir la réalité des motifs invoqués, SOCIETE4.) se réfère notamment à des attestations testimoniales d'PERSONNE3.), de PERSONNE2.), de PERSONNE5.), de PERSONNE6.) et de PERSONNE4.).

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.

Les attestations testimoniales de PERSONNE5.) et PERSONNE6.) ne sont pas pertinentes dans la mesure où ces dernières n'ont pas assisté personnellement aux faits qui sont reprochés à PERSONNE1.) dans la lettre de motifs.

S'agissant des remarques que PERSONNE1.) aurait adressées à PERSONNE3.) le 2 juin 2022, il convient de constater qu'il ne ressort pas de l'attestation testimoniale de cette dernière du 29 janvier 2024, que des propos inappropriés lui auraient été tenus par le requérant à cette date.

Ces faits sont à écarter, à défaut de présenter un caractère réel.

SOCIETE4.) reproche à PERSONNE1.) de s'être fautivement immiscé dans le dans le travail d'SOCIETE2.) les 10 mai et 1^{er} juin 2022. Les faits du 1^{er} juin 2022 ne sont étayés par aucune pièce.

Il en va de même des faits du 10 mai 2022, dans la mesure où il ne résulte pas de l'échange d'emails sur lequel SOCIETE4.) s'appuie pour établir le caractère réel de ces faits, que PERSONNE1.) se serait fautivement immiscé dans le travail d'SOCIETE2.).

Les faits du 11 mars 2021 relatifs à la rédaction des « *minutes for the AIFM board meeting* » ne sont également étayés par aucune pièce et sont dès lors à écarter pour ne pas revêtir de caractère réel.

SOCIETE4.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir tenu des propos inappropriés à l'égard d'PERSONNE3.) le 9 juin 2022, en présence de PERSONNE2.), à savoir : « *I am speaking to Tishta* » et « *you are a junior so behave like one* ». Elle mentionne en outre des propos que PERSONNE1.) aurait tenus le 10 juin 2022, en présence de PERSONNE2.), concernant PERSONNE3.) : « *should not interfere with our*

conversation » et « someone we have hired for a week should not be telling me how to talk ».

La réalité de ces propos ne résultant d'aucune pièce, ces faits sont à écarter.

Il en va de même des propos que PERSONNE1.) aurait tenus suite à la réception d'un email des ressources humaines en date du 17 janvier 2022.

Concernant les propos que PERSONNE1.) aurait tenus le 9 juin 2022, PERSONNE3.) relate dans son attestation testimoniale du 29 janvier 2024 ce qui suit : « [on] 8th june, when Tishta was already back in office. Jasper was at the office with Tishta saying « Tishta has only ever failed one exam” I followed by saying that I actually haven't failed one exam yet, and this was followed after congratulating Tishta and follow on from Jaspers comment. Jasper went annoyed telling me “I am not qualified enough do make those comments” and “I haven't sat enough examens”. Then my position was undermined yet again by Jasper telling me that “anyone can do accounting, it's super easy and just date entry».

Concernant les propos que PERSONNE1.) aurait tenu le 4 juillet 2022, elle relate que : « (...) I explained that I had my introduction with HR, to which he said “HR team are useless and dumb”.

Ces faits présentent dès lors un caractère réel.

Concernant les propos que PERSONNE1.) aurait tenus à l'égard de PERSONNE2.) en date du 12 mai 2022, cette dernière relate, suivant attestation testimoniale du 2 février 2024, ce qui suit : « On that day, he looked at the email and questioned me on a random entry (...)could barely start explaining when he loudly told me (in front of visiting colleagues – Nick and Mark) – “my dad would have slapped you for this».

Ces faits présentent dès lors également un caractère réel.

Les faits 25 août 2020, impliquant PERSONNE4.), résultent à suffisance de l'attestation testimoniale de ce dernier du 1^{er} février 2024. Il n'en résulte toutefois pas que PERSONNE4.) aurait démissionné en raison des agissements de PERSONNE1.).

* 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 y a lieu de retenir que les trois exemples de remarques inappropriées attribuées à PERSONNE1.), bien qu'ayant un caractère réel, ne suffisent pas à établir l'existence

d'un comportement systémique inapproprié de sa part, ni à démontrer la création d'un climat de travail malsain.

Au vu de ce qui précède, il n'est pas établi que le comportement de PERSONNE1.) a conduit à une perte de confiance de son employeur, justifiant partant son licenciement avec préavis.

Le licenciement de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer abusif.

Les demandes indemnitaires

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) demande à voir condamner SOCIETE4.) à lui payer le montant de 32.214,26 EUR, à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel subi du chef du licenciement abusif. Ce montant se rapporte à une période de référence se situant de septembre 2022 à février 2023, la partie requérante ayant d'autre part pris en compte dans son décompte les indemnités de chômage perçues pendant cette période.

À l'appui de sa demande, la partie requérante renvoie aux recherches d'emploi effectuées, versées aux débats.

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.

En l'espèce, le requérant établit avoir effectué de multiples recherches d'emploi pour la période allant de juillet à octobre 2022. Il y a dès lors lieu de retenir que PERSONNE1.) a démontré les efforts nécessaires à rapidement retrouver un emploi.

Au vu de cet élément et en considération de l'âge du requérant, il y a lieu de retenir une période de référence allant de juillet à octobre 2022, soit de 4 mois.

La perte de revenus subie par la partie requérante est couverte pour les mois de juillet et août 2022 par l'indemnité compensatoire de préavis payée par son ancien employeur, de sorte que PERSONNE1.) ne saurait faire état d'un préjudice pour cette période.

Le requérant a perçu la somme de 11.566,90 EUR (2*5.783,45) à titre d'indemnités de chômage pour les mois de septembre et octobre 2022.

Il y a lieu de constater que les chèques repas ne sont prévus ni dans le contrat de travail ni sur les fiches de salaire de sorte qu'il y a lieu de retenir que les chèques-repas ne constituent pas un élément du salaire. Il n'y a dès lors pas lieu d'en tenir compte dans le cadre de l'évaluation de la perte de rémunération pendant la période de référence.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) a subi une perte de rémunération pour la période de référence retenue d'un montant de 11.016,44 EUR (22.583,34 - 11.566,9).

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel à concurrence du montant de 11.016,44 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 27 octobre 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Le préjudice moral

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, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu de l'âge du requérant au moment de son licenciement, de son ancienneté de service et des circonstances du licenciement, la demande de 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 à 3.000,- EUR.

Il y a partant lieu à condamnation de SOCIETE4.) au paiement du montant de 3.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 27 octobre 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, requiert, conformément à l'article L.521-4 du Code du travail, que la partie mal fondée au litige soit condamnée à lui restituer la somme de 35.219,98 EUR, majorée des intérêts légaux, en remboursement des allocations de chômage qu'il a versées à la partie requérante pour la période allant de septembre 2022 à février 2023.

L'article L.521-4 (5) du Code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

Le licenciement étant abusif, la demande de l'ETAT est à déclarer fondée en son principe en ce qu'elle est dirigée contre SOCIETE4.).

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation spécifique de son préjudice matériel est fondée pour les mois de septembre et octobre 2022.

Pendant cette période, PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage d'un montant de 11.566,90 EUR (2*5.783,45).

Le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg s'exerce dès lors à hauteur de la somme en principal de 11.566,90 EUR bruts, outre les intérêts.

Les demandes de paiement

Les chèques repas

L'article L.124-9 (1) alinéa 2 du Code du travail prévoit que : « *Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représentent le remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement et des indemnités de trajet.* »

Le Tribunal rappelle qu'il convient de faire la distinction entre plusieurs hypothèses.

Lorsque les chèques-repas sont distribués en application de dispositions d'une convention collective applicable ou du contrat de travail, il y a lieu de s'attacher aux termes des stipulations conventionnelles ou contractuelles.

Si en dehors de toute disposition contractuelle ou conventionnelle, l'employeur distribue des chèques-repas au salarié, il y a lieu de s'attacher au régime fiscal du chèque. Dans ce contexte, et en tenant compte du fait que le chèque-repas a pour but de permettre au salarié de prendre un repas dans un restaurant au cours de la journée de travail, il y a lieu de retenir que le salarié ne saurait valablement exiger la délivrance de tels chèques pour des périodes où il n'a pas effectivement travaillé.

En l'espèce, tel que relevé ci-avant, les chèques repas ne sont prévus ni dans le contrat de travail ni sur les fiches de salaire. Rien ne permet dès lors en l'espèce de considérer que ces chèques-repas auraient constitué un élément de la rémunération du requérant.

Par application de l'article L.124-9 (1) alinéa 2, précité, le requérant ne peut pas prétendre au paiement de la contrepartie de chèques-repas pour la période de préavis au cours de laquelle il était dispensé de travailler.

La demande de ce chef de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer non fondée.

Le bonus

Le requérant réclame le paiement d'un montant de 40.650,01 EUR à titre de bonus pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

SOCIETE4.) conteste cette demande en son principe en faisant plaider qu'en vertu des stipulations contractuelles, le bonus est de nature discrétionnaire et dépend de la performance du salarié.

Les parties ont prévu dans le contrat de travail ce qui suit :

« The minimum bonus for this role, dependent on performance being satisfactory, is 30%. Bonus accrued from the start date of this contract up tot the 31 March 2020; this amount will be payable in July 2020. The bonus accrual for the next financial year will begin from the 01 April 2020 and run until the 31 March 2021; this amount will be payable in July 2021 (...).»

Il y a lieu de constater que cette disposition constitue une clause de libéralité. En présence d'une telle clause, le requérant ne saurait se prévaloir d'un droit contractuellement convenu ou d'un droit acquis au paiement d'un bonus.

La demande de ce chef de PERSONNE1.) est dès lors non fondée.

Les frais de traduction

PERSONNE1.) a demandé à l'audience des plaidoiries du 6 octobre 2025, la condamnation de SOCIETE4.) au paiement de frais de traduction d'un montant de 882,24 EUR.

La partie défenderesse s'y est opposée en soulevant l'irrecevabilité de cette demande pour constituer une demande nouvelle.

L'article 53 du Nouveau Code de procédure civile dispose que *« l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois, l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »*

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans l'exploit introductif d'instance.

Le principe de l'immutabilité du litige interdit, sous peine d'irrecevabilité, de présenter en cours d'instance une demande qui se différencie de la demande originaire par un

de ses éléments constitutifs objet, cause ou partie et qui revient à saisir le juge d'une prétention autre que celle dont le juge est saisi par l'effet de l'acte introductif d'instance

Si la rigueur de ce principe est atténuée, dans une certaine mesure, par la jurisprudence, dans le souci d'éviter aux parties d'entamer un nouveau procès sur une question liée à la première, il n'en demeure pas moins que doit être considérée comme demande nouvelle et partant comme demande irrecevable, la demande qui n'est ni réservée ni même virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance. Les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans l'exploit introductif, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Dès lors, conformément aux conclusions de SOCIETE4.), la demande tendant au remboursement de frais de traduction est à considérer comme une demande nouvelle, dans la mesure où cette demande ne figure même pas virtuellement pas dans la requête introductive d'instance.

En conséquence, cette demande est à déclarer irrecevable.

Les autres demandes

La demande pour harcèlement moral et traitement discriminatoire

PERSONNE1.) réclame des dommages et intérêts d'un montant de 15.000,- EUR sur base de l'article L. 312-1 du Code du travail en faisant plaider que SOCIETE4.) a commis une faute en n'ayant pas assuré sa protection. PERSONNE1.) soutient avoir subi un traitement discriminatoire de la part de son supérieur hiérarchique PERSONNE7.), qui aurait déposé des plaintes non fondées à son encontre, ne lui aurait pas permis de se défendre et l'aurait harcelé.

Les allégations du requérant ne sont étayées par aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal.

Sa demande de ce chef est dès lors à rejeter.

La demande en restitution des effets personnels

PERSONNE1.) demande la condamnation de SOCIETE4.) à la restitution de ses effets personnels. Il résulte des explications du requérant et des pièces versées en cause que SOCIETE4.) dispose encore de deux chaises de bureau et d'ouvrages de référence appartenant à PERSONNE1.).

Il y a dès lors lieu de condamner SOCIETE4.) à remettre au requérant ces objets.

Dans la mesure où le requérant a eu l'opportunité de récupérer ses effets personnels, cette condamnation n'est pas à assortir d'une astreinte.

La demande en paiement des frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) demande à voir condamner SOCIETE4.) à lui payer une indemnité de 4.500,- EUR à titre de frais et honoraires d'avocats exposés par lui pour couvrir les honoraires de son conseil, auquel il a dû faire appel pour exercer ses droits.

SOCIETE4.) conclut au rejet de la demande.

La jurisprudence luxembourgeoise admet que la circonstance que l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande des parties au litige tendant au remboursement de leurs frais et honoraires exposés est fondée.

PERSONNE1.) reste en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé de sorte que sa demande en paiement des frais et honoraires exposés dans la présente instance n'est pas fondée.

Les 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 SOCIETE4.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner SOCIETE4.) aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

dit la requête irrecevable pour autant qu'elle est dirigée contre la société de droit anglais SOCIETE1.) Ltd ;

reçoit la requête pour autant qu'elle est dirigée contre la société anonyme SOCIETE2.) SA ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE2.) SA en rejet des pièces ;

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 30 juin 2002 par la société anonyme SOCIETE2.) SA à l'encontre de PERSONNE1.) ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 11.016,44 EUR ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 3.000,- EUR ;

partant condamne la société anonyme SOCIETE2.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 14.016,44 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 27 octobre 2023, jusqu'à solde ;

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société anonyme SOCIETE2.) SA, pour le montant de 11.566,90 EUR ;

partant condamne la société anonyme SOCIETE2.) SA à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant 11.566,90 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 6 octobre 2025, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des chèques repas pour les mois de juillet et août 2022 et en déboute;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour l'année fiscale 2021-2022 et en déboute ;

dit irrecevable la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais de traduction ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral sur base de l'article L.312-1 du Code du travail et en déboute;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en restitution de ses effets personnels ;

partant condamne la société anonyme SOCIETE2.) SA à restituer à PERSONNE1.) deux chaises de bureau et les ouvrages de référence ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des frais et honoraires d'avocat et en déboute ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE2.) SA 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 la société anonyme SOCIETE2.) SA en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et en déboute ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE2.) SA SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée