

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3822/2025**  
(rôle L-TRAV-838/24)

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

## AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 25 NOVEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

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

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Audrey SEBE, avocat à la Cour, demeurant à L-1724 Luxembourg, 9a, boulevard Prince Henri,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Audrey SEBE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, ayant élu domicile en l'étude de la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, 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 B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 29 novembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 7 janvier 2025.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 7 octobre 2025. L'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 21 octobre 2025, audience à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

La partie demanderesse comparut par Maître Audrey SEBE, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Céline DEFAY.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté le

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 29 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

- |   |                   |
|---|-------------------|
| 1) dommage matériel :                   | 62.561,04 €+ p.m. |
| 2) dommage moral :                      | 20.853,68 €+ p.m. |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 20.853,68 €       |

soit en tout le montant de 104.268,40 €+ p.m. avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir du jour du présent jugement, le tout jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

La requérante demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 7 octobre 2025, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 11.469,52 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

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

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 1<sup>er</sup> mai 2023 en qualité de « AML/CFT & RC service manager AIFM », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 26 septembre 2024 licenciée avec effet immédiat par courrier daté du 27 septembre 2024.

Le courrier daté du 27 septembre 2024 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement par courrier daté du 4 octobre 2024.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant au respect du délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail**

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

La requérante fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse n'aurait pas respecté le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Elle fait valoir à l'appui de son premier moyen que le principe ou l'exigence du délai d'invocation d'un mois pour la faute justifiant un licenciement sans préavis tel qu'il est précisé dans l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.124-10(6) du code du travail signifie qu'un employeur ne peut pas fonder un licenciement avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 4 juillet 2024, numéro CAL-2023-00116 du rôle, pour retenir que la loi admet que si aucune résiliation du contrat de travail n'est intervenue dans le mois de la prise de connaissance de la faute, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elles n'étaient par d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties.

Elle fait ainsi valoir que lorsque les juridictions du travail constatent que les faits sur lesquels se base le licenciement avec effet immédiat remontent à plus d'un mois, elles déclareront le licenciement abusif sans analyser les faits.

Elle fait dès lors valoir qu'il résulte en l'espèce du courrier de licenciement avec effet immédiat que la partie défenderesse considérait dès le mois d'avril 2024 que les jours de télétravail pris par les membres de l'équipe RC n'étaient pas tous encodés dans le système SAP HR de l'entreprise :

« Via Teams chat on 30 April 2024 between 11:05 and 12:25, Mr. PERSONNE2.) informed Mr. PERSONNE3.) and Mrs. PERSONNE4.) specifically about the suspicions of the non-registration of the teleworking days in SAP HR for the RC Team, under the leadership of Mr. PERSONNE5.). Mr. PERSONNE2.) raised these suspicions based upon his own observations on low-office presence of the members of the RC Team that could not be explained by the absence due to sickness, holidays or business trips.

Furthermore, Mr. PERSONNE2.), as one of the addressees in the quarterly teleworking statistics e-mails circulated by Mrs. PERSONNE4.), was aware of the observations raised that not all the teleworking days were registered in SAP and was extra mindful and attentive to the respect of the procedure. ».

Elle fait ainsi valoir que pour autant, la partie défenderesse a procédé à sa convocation à un entretien préalable au licenciement uniquement le 24 septembre 2024 et qu'elle lui a envoyé le courrier de licenciement avec effet immédiat en date du 27 septembre 2024.

Elle fait donc valoir qu'il s'est écoulé cinq mois entre la date où la prétendue faute grave a été portée à la connaissance de la partie défenderesse et la date du licenciement avec effet immédiat, soit en dehors du délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

La requérante fait partant valoir que son licenciement avec effet immédiat doit être déclaré abusif.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir qu'elle a respecté le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Elle conteste ainsi la prétendue tardivité invoquée par la requérante dès lors que le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10(6) du code du travail n'a commencé à courir qu'à compter du moment où les faits fautifs ont été découverts par elle, à savoir le 5 septembre 2024.

Elle fait ainsi valoir que si le législateur a laissé un délai d'un mois à l'employeur pour sanctionner un motif grave à son salarié, l'employeur dispose évidemment du droit d'entamer la procédure à n'importe quel jour du délai tant que celui-ci est respecté.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, le 9 avril 2024, PERSONNE6.), « conducting officer – chief compliance officer » et depuis le 16 septembre 2024 « head of AIFM – compliance & regulatory services, conducting officer », a adressé par e-mail à son management les statistiques relatives au télétravail réalisées par l'employeur pour le premier trimestre 2024.

Elle fait ainsi valoir que dans cet e-mail, PERSONNE6.) a exprimé des suspicions quant au fait que l'ensemble des jours de télétravail n'était pas correctement enregistré dans le système SAP HR et qu'elle a en conséquence sollicité du management qu'il fasse un rappel des règles applicables.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE6.) a dans son e-mail notamment indiqué « *It seems that not all the teleworking days are registered in SAP.* ».

Elle fait ainsi valoir que les doutes de PERSONNE6.) étaient fondés sur ses observations personnelles.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE6.) a été régulièrement présente au bureau, de sorte qu'elle aurait constaté de manière générale les absences récurrentes parmi les membres de l'équipe RC qui n'auraient pas pu se justifier par des congés, des arrêts de maladie ou des déplacements professionnels.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE5.) a figuré parmi les destinataires de cet envoi et ce en sa qualité de « head of AML/CFT & compliance services ».

Elle fait ensuite valoir que le 30 avril 2024, un échange sur Teams est intervenu entre PERSONNE7.), « head of portfolio management, conducting officer » et à partir du 16 septembre 2024 « head of AIFM – fund management services conducting officer », PERSONNE6.) et PERSONNE8.), « head of fund strategy, continental EU – managing director AIFM ».

Elle fait ainsi valoir que lors de cette discussion, PERSONNE7.) a confirmé partager les suspicions de PERSONNE6.), indiquant avoir lui-même prêté une attention particulière aux statistiques reçues et constaté une faible présence physique de l'équipe RC dans les locaux.

Elle fait ensuite valoir que le 8 juillet 2024, PERSONNE6.) a de nouveau adressé un courriel contenant les statistiques du télétravail pour le deuxième trimestre 2024, tout en réitérant ses doutes sur l'exactitude des enregistrements des jours de télétravail et en renouvelant sa demande de rappel des règles auprès du management.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE9.), « regional CEO continental Europe », se sont rencontrés le mardi, 6 août 2024, afin d'échanger sur la situation précitée.

Elle fait ainsi valoir qu'à cette occasion, PERSONNE6.) et PERSONNE7.), appelés à occuper prochainement les fonctions de « head of AIFM » et donc à engager leurs responsabilités personnelles à compter de leur prise de poste, ont exposé leurs inquiétudes quant à la fiabilité des données de télétravail enregistrées dans SAP HR, en soulignant l'écart a priori constaté entre les déclarations et la présence effective des salariés.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE6.) et PERSONNE7.) ont également tiré l'attention de PERSONNE9.) sur le risque accru lié au statut de frontalier d'une partie significative de l'équipe RC, pouvant avoir des implications fiscales et réglementaires.

Elle fait ensuite valoir qu'à la suite de cet entretien, PERSONNE9.) a par courriel du 6 août 2024 saisi PERSONNE10.), « regional head of HR, continental Europe et HR director Luxembourg », ainsi que PERSONNE11.), « regional chief operating officer, continental Europe » afin de leur demander de procéder à un contrôle exceptionnel portant sur toute l'équipe RC, visant à identifier le nombre de jours de télétravail enregistrés et non enregistrés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Elle fait ensuite valoir qu'en exécution de cette instruction, PERSONNE10.) a le 9 août 2024 demandé à PERSONNE12.), « group head of InfoSec operations », membre de l'IT security team, de réaliser une vérification technique des connexions VPN, indicatives d'un télétravail à distance.

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE13.), « HR advisor assistant manager » a transmis le lundi, 12 août 2024 à PERSONNE12.) la liste nominative des salariés composant l'équipe RC.

Elle fait ensuite valoir que le mercredi, 21 août 2024, PERSONNE12.) a collecté et transmis à PERSONNE13.) les données de connexions VPN couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 21 août 2024.

Elle fait ensuite valoir que dans la continuité du contrôle, PERSONNE13.) a demandé le jeudi, 29 août 2024 à PERSONNE14.), « facilities & business center manager », de lui communiquer les données des badges d'accès au bâtiment, données incluant le garage, la porte principale et l'accès au huitième étage où se situe l'équipe RC.

Elle fait ensuite valoir que le jeudi, 5 septembre 2024, PERSONNE13.) a procédé à l'analyse croisée des différentes données collectées, à savoir les connexions VPN, les enregistrements d'accès au bâtiment, ainsi que les absences et déplacements professionnels saisis dans SAP HR.

Elle fait ainsi valoir que cette analyse a permis d'évaluer la concordance entre les jours de télétravail déclarés et l'activité effective à distance.

Elle fait dès lors valoir que la connaissance des faits a eu lieu de 5 septembre 2024 et que c'est donc incontestablement à compter de cette date que le délai d'un mois dans le cadre d'une faute grave commence à courir.

Elle fait en effet valoir qu'PERSONNE13.), qui a procédé à l'analyse croisée, atteste que « *Cette non-conformité a été portée à la connaissance de notre direction le 5 septembre 2024 également, conduisant au licenciement pour faute grave avec effet immédiat de Madame PERSONNE1.).* ».

Elle fait ainsi valoir que le licenciement de la requérante pour faute grave est intervenu en date du 27 septembre 2024, soit vingt-deux jours après que les faits à l'origine de la faute aient été connus et immédiatement portés à la connaissance de la direction.

Elle fait en conséquence valoir que le délai d'un mois à compter de la découverte de la faute grave, exigé dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, a été clairement respecté.

Elle fait en effet valoir que la convocation à l'entretien préalable au licenciement a été adressée le 24 septembre 2024, soit dix-neuf jours et donc moins d'un mois après la découverte des faits, intervenue le 5 septembre 2024.

Elle précise ainsi qu'avant cette date, seules existaient des suspicions générales visant l'ensemble de l'équipe, sans élément concret, permettant d'imputer une faute déterminée à un salarié en particulier.

Elle fait ainsi valoir qu'il était alors impossible pour elle de sanctionner quiconque alors qu'elle n'aurait eu aucune idée de l'existence d'une faute, de son degré de gravité et du/des salarié(s) concerné(s).

Elle fait en effet valoir que pour cela, il lui fallait enclencher un contrôle exceptionnel de certaines données, ce qui ne se ferait pas à la légère.

Elle fait ainsi valoir qu'après la découverte d'éléments précis permettant d'identifier, pour chaque salarié, le nombre exact de jours non déclarés, elle a décidé, sous réserve de la tenue de l'entretien préalable au licenciement, d'engager une procédure de licenciement à l'égard des salariés ayant atteint le seuil de vingt jours non déclarés.

Elle fait ainsi valoir que les salariés n'ayant pas atteint vingt jours non déclarés ont reçu un avertissement.

Elle fait ainsi valoir que cette mesure de licenciement concernait initialement sept salariés.

Elle fait toutefois valoir que PERSONNE5.) ayant entretemps présenté sa démission, la procédure a finalement visé six salariés, dont une déléguée du personnel.

Elle fait encore valoir que parmi les sept salariés concernés, seules deux étaient résidentes luxembourgeoises, dont la requérante.

Elle précise toutefois que le lieu de résidence n'a eu aucune incidence sur la nature de la sanction, celle-ci étant identique pour tous.

Elle fait dès lors valoir qu'au vu de ses développements, il y a lieu de rejeter l'argument de la requérante qui soutiendrait à tort que la résiliation de son contrat est abusive pour dépassement du délai d'un mois pour sanctionner les faits à l'origine d'un licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement avec effet immédiat doit être déclaré régulier alors qu'il serait intervenu dans le délai légal d'un mois pour sanctionner la faute, délai qui

ne commencerait à courir qu'à compter du moment où elle a eu une connaissance certaine et vérifiée des faits reprochés et non à la date de leur survenance.

La requérante réplique que la partie défenderesse était à partir de la fin avril 2024 au courant qu'il y avait un problème par rapport à l'enregistrement des jours de télétravail dans le système SAP HR.

Elle fait ainsi valoir que si la partie défenderesse avait des suspicions, elle n'aurait pas dû attendre cinq mois pour se constituer une preuve certaine.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse, qui aurait décidé d'attendre, n'a pas fait les vérifications tout de suite.

La requérante fait ainsi valoir que si la partie défenderesse n'a rien fait pendant cinq mois, c'est qu'elle a estimé qu'il n'y avait pas de faute grave.

La partie défenderesse réplique qu'elle n'avait fin avril que des suspicions et non pas la preuve que la requérante n'avait pas déclaré tous ses jours de télétravail dans le système SAP HR.

Elle fait ainsi valoir qu'un contrôle a dû être effectué par la suite.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que des discussions ont eu lieu au niveau du groupe qui serait le seul à pouvoir lancer les process.

La requérante réplique que pendant cinq mois, la partie défenderesse n'a fait aucune diligence alors qu'elle aurait su qu'il y avait un problème.

Elle fait ainsi valoir que si la partie défenderesse avait des suspicions, elle n'a rien fait.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse avait tous les moyens, toutes les capacités de licencier déjà au mois d'avril 2024 lorsqu'elle aurait échangé en interne quant au non-respect des procédures internes.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a fait toutes les diligences.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a fait des rappels en interne.

Elle rappelle ensuite qu'elle n'avait que des suspicions et rien d'avéré jusqu'au 5 septembre 2024.

Elle fait ainsi valoir qu'il a fallu passer par le groupe.

Elle fait encore valoir qu'il a fallu du temps pour collecter les données personnelles de la requérante.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle n'a eu connaissance des faits et de leur gravité que le 5 septembre 2024.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(6) du code du travail :

*« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà du délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

*Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe. ».*

Il résulte des éléments du dossier que PERSONNE6.) a en date du 9 avril 2024 adressé un mail au management de la partie défenderesse dans lequel elle a exprimé des suspicions quant au fait que l'ensemble des jours de télétravail n'étaient pas correctement enregistrés dans le système SAP HR.

Or, ce n'est que le 30 avril 2024 qu'un échange sur Teams est intervenu entre PERSONNE7.), PERSONNE6.) et PERSONNE8.), échange lors duquel PERSONNE7.) a confirmé partager les suspicions de PERSONNE6.).

PERSONNE6.) a ensuite par mail du 8 juillet 2024 de nouveau adressé au management ses doutes sur l'exactitude des enregistrements des jours de télétravail, soit deux mois après son premier mail du 9 avril 2024.

Ce n'est ainsi que le 6 août 2024, soit un mois après le mail du 8 juillet 2024, que PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE9.) se sont enfin rencontrés afin d'échanger sur la situation.

Ce n'est ainsi également qu'à la date du 6 août 2024 que PERSONNE9.) a demandé à PERSONNE10.) et à PERSONNE11.) de procéder à un contrôle portant sur toute l'équipe RC.

La partie défenderesse, bien qu'au courant des suspicions de PERSONNE6.) depuis le 9 avril 2024, n'a donc rien entrepris de concret pour éclaircir la situation jusqu'au 6 août 2024.

La partie défenderesse a ainsi laissé traîner les choses jusqu'au 6 août 2024, date à laquelle elle s'est finalement activée.

Si la partie défenderesse ne pouvait dès le départ pas savoir que la requérante était potentiellement en cause, elle a cependant attendu quatre mois avant de se constituer une preuve certaine.

Si, comme la partie défenderesse l'a fait plaider, la déclaration exacte des jours de télétravail lui permet de démontrer sa conformité aux exigences de la C.S.S.F. qui requiert que les entités régulées mettent en place une politique interne de télétravail garantissant notamment la sécurité des systèmes d'information, la continuité des activités et la traçabilité des périodes de travail effectuées à distance, elle aurait dû faire les vérifications tout de suite et pas attendre quatre mois avant de réagir.

La partie défenderesse a en effet à l'audience fait valoir qu'elle est une entité régulée par la Commission de Surveillance du Secteur Financier (C.S.S.F.) et à ce titre soumise à la circulaire C.S.S.F. 21/769 relative au télétravail au sein des entités supervisées, telle que modifiée par la circulaire C.S.S.F. 22/804.

Elle a ainsi fait valoir que cette entité impose aux entités régulées de mettre en place une politique interne de télétravail garantissant notamment la sécurité des systèmes d'information, la continuité des activités et la traçabilité des périodes de travail effectuées à distance.

Elle a ainsi fait valoir que chaque salarié est tenu de respecter strictement les obligations issues de cette politique interne, notamment celle consistant à déclarer l'intégralité de ses jours de télétravail.

Elle a ainsi précisé que cette déclaration n'a pas un caractère purement administratif.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle permet à l'employeur de démontrer sa conformité aux exigences de la C.S.S.F., de contrôler la proportion de télétravail au sein des équipes, d'assurer la présence opérationnelle nécessaire dans les locaux et de garantir la sécurité des données traitées à distance.

Il y a dès lors au vu des considérations qui précèdent lieu de décider que la partie défenderesse n'a pas respecté les dispositions de l'article L.124-10(6) du code du travail, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 27 septembre 2024 doit être déclaré abusif.

## C. Quant aux demandes indemnitaires

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

### a) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

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

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 10.426,84 €(salaire mensuel) =] 20.853,68 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

A l'appui de sa première demande indemnitaire, la requérante fait valoir que le calcul de sa rémunération globale mensuelle est le suivant :

- salaire mensuel brut : 9.395,84 €
- bonus (prorata mensuel) : 758,33 €(9.100.- €: 12 mois)
- chèques-repas mensuel : 144.- €
- assurance complémentaire santé : 128,67 €

soit un total mensuel brut de 10.426,84 €

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire de la requérante tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire qui ne saurait dès lors être payé deux fois.

Elle précise en effet qu'un tel raisonnement se fonde sur le principe de la réparation intégrale du préjudice, principe général de droit civil qui s'expliquerait par l'adage « *tout le préjudice, rien que le préjudice* ».

Elle fait dès lors valoir que l'indemnité compensatoire de préavis doit se limiter à la différence entre le dernier salaire versé par elle et les revenus perçus par la requérante pendant la période théorique du préavis.

Elle fait en effet valoir qu'il est de jurisprudence constante que qu'il y lieu de déduire de cette indemnité les revenus de remplacement ou revenus professionnels perçus par le salarié au cours de la période correspondant au préavis, et notamment les indemnités de chômage éventuellement versées.

Elle fait ensuite valoir que la jurisprudence retient également de manière constante que le salarié a l'obligation de limiter son dommage, notamment en entreprenant des démarches nécessaires pour bénéficier des allocations de chômage ou rechercher activement un nouvel emploi.

Elle fait ainsi valoir qu'à défaut, le salarié ne saurait imputer à son ancien employeur la totalité du préjudice résultant de son inaction.

Elle fait ainsi valoir que lorsque le salarié n'a pas pris les mesures raisonnables pour réduire sa perte, le juge doit écarter de son indemnisation la part de dommage qu'il aurait pu éviter.

Elle fait ainsi valoir que si la requérante avait procédé à son inscription à l'ADEM, elle aurait pu percevoir des indemnités de chômage estimées à 12.854,65 € bruts, de sorte que le montant réclamé serait nécessairement supérieur à la perte réelle qu'elle aurait subi en cas de diligence normale.

Elle fait en effet valoir que la requérante ne s'est pas inscrite comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et n'a pas sollicité le bénéfice des indemnités de chômage à titre provisionnel.

Elle fait partant valoir que dans ces conditions, ce surcroît de perte ne peut lui être imputé et le montant de 12.854,65 € doit être déduit du total réclamé par la requérante au titre de l'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il y a lieu de réduire le montant réclamé à de plus justes proportions.

En ce qui concerne ensuite le montant du salaire mensuel à prendre en considération, la partie défenderesse se rapporte à prudence de justice quant à la prise en compte éventuelle des chèques-repas et de l'assurance complémentaire santé, ces éléments constituant des avantages en nature non assimilables à un salaire fixe.

La partie défenderesse fait finalement valoir que s'agissant du bonus de 758,33 € il ne peut pas être intégré à la base salariale alors qu'il s'agirait d'un bonus discrétionnaire dont le versement dépendrait exclusivement de sa décision, conformément à l'article 5 du contrat de travail.

La partie défenderesse fait partant valoir que la rémunération mensuelle brute à retenir est soit de 9.395,84 € soit de 9.668,51 € selon que le tribunal estime ou non inclure les avantages en nature susmentionnés.

La requérante réplique qu'elle a retrouvé du travail dans un délai raisonnable, de sorte qu'elle aurait fait les diligences nécessaires.

Elle fait en effet valoir qu'elle a été licenciée par courrier daté du 27 septembre 2024 et qu'elle a retrouvé du travail le 27 novembre 2024.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'existe aucune obligation pour un salarié de demander le chômage.

Elle fait ensuite valoir que si elle avait demandé le chômage, la partie défenderesse aurait dû le rembourser à l'ADEM.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'avait aucune raison de demander le chômage alors qu'elle pourrait demander une indemnisation au tribunal.

Elle fait ainsi ensuite que si le licenciement était déclaré abusif, elle devrait rembourser les indemnités de chômage à l'ADEM.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'y a pas lieu de déduire le montant de 12.854,65 € à titre des indemnités de chômage alors que ce montant ne serait qu'hypothétique.

Elle fait encore valoir que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un montant forfaitaire.

La requérante fait finalement valoir que le bonus, qui lui aurait été versé chaque année, n'est pas discrétionnaire.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante ne peut légitimement faire valoir qu'elle a touché un bonus tous les ans alors que son ancienneté dans l'entreprise ne serait que d'un an et trois mois.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

*L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.*

*Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».*

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

*« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :*  
*à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;*  
*à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;*  
*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

Etant donné que le licenciement de la requérante a été déclaré abusif et que la requérante a auprès de la partie défenderesse une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans, la requérante a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

En ce qui concerne ensuite le montant du salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, d'après l'article L.221-1 du code du travail, par le terme salaire, il faut entendre la rétribution globale du salarié comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.

Les chèques-repas mensuels, prévus par le contrat de travail de la requérante et constituant dès lors un élément de rémunération, sont ainsi à comprendre dans le salaire mensuel de la requérante.

Ils sont ainsi à prendre en compte pour le montant de 144.- €

Il doit en être décidé de même de l'assurance complémentaire santé qui constitue aussi un élément de salaire.

En ce qui concerne finalement le bonus payé par la partie défenderesse à la requérante, d'après le point 5.2. du contrat de travail de la requérante : *« The Parties agree that any such bonus or other benefit that may be paid by the Company to the Employee remains entirely discretionary. Such bonus*

*or benefit payment shall be deemed as a donation, whatever the frequency and the amount. It depends on the Company's goodwill and does not confer the Employee any right to similar rights in the future.*  
».

Ainsi, lorsque le contrat de travail prévoit une gratification, tout en précisant qu'elle ne saurait pas être considérée comme une obligation de la part de l'employeur, le salarié ne peut pas contraindre son employeur à la lui régler, même lorsque l'employeur a régulièrement payé ladite gratification à son salarié.

La naissance d'un usage ultérieur, contraire aux termes du contrat en ce qui concerne la nature de la gratification, a été prévenue par la volonté commune des parties contractantes.

En signant la clause, le salarié a marqué dès le début des relations de travail son accord pour que la gratification dont il bénéficiera ne puisse être considérée comme une obligation de l'employeur, mais au contraire garde le caractère de libéralité.

Le bonus que la requérante a ainsi touché de la partie défenderesse ne saurait dès lors en application des développements qui précèdent pas être compris dans le salaire mensuel de la requérante pour le calcul de son indemnité compensatoire de préavis.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis se chiffre dès lors à la somme de [9.395,84 €(salaire mensuel) + 144.- €+ 128,67 €=] 9.668,51 €

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée fondée pour le montant de [9.668,51 €X 2(mois) =] 19.337,02 €

En effet, dans la mesure où la requérante n'a pas touché d'indemnités de chômage, de telles indemnités ne peuvent pas être déduites de l'indemnité compensatoire de préavis redue à la requérante.

## b) Quant au dommage matériel

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

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 11.469,52 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel du 27 au 30 septembre 2024 et du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2024.

La requérante fait en effet valoir qu'elle a en date du 27 novembre 2024 signé un nouveau contrat de travail qui a pris effet au 2 janvier 2025.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire de la requérante tant dans son principe que dans son quantum.

Elle rappelle que le préjudice matériel consiste pour l'employeur à devoir dédommager le salarié de sa perte de salaire jusqu'au moment où il a retrouvé un emploi ou aurait raisonnablement dû retrouver un emploi.

Elle fait ainsi valoir qu'une demande en paiement de dommages et intérêts ne peut aboutir que dans l'hypothèse où le licenciement a entraîné un dommage en lien causal pour le salarié.

Elle fait ensuite valoir qu'il appartient en outre au salarié de limiter son dommage en cherchant activement un emploi.

Elle fait ainsi valoir que le salarié doit notamment procéder immédiatement après son licenciement à la recherche d'un nouvel emploi.

Elle fait ensuite valoir qu'un salarié doit s'inscrire en tant que demandeur d'emploi et doit rapporter la preuve qu'il a effectué toutes les démarches nécessaires pour retrouver un emploi le plus rapidement possible.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, la requérante n'a pas sollicité d'indemnités de chômage à titre provisionnel, ce qui aurait de facto aggravé son préjudice matériel.

Elle fait dès lors valoir qu'aucun lien causal ne peut être établi entre le licenciement et le préjudice invoqué.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter la requérante de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a d'après les pièces qu'elle a versées au dossier fait seulement sept candidatures sur une période de deux mois, soit une moyenne de trois à quatre candidatures par mois, ce qui aurait déjà été jugé insuffisant par la Cour d'appel.

Elle fait ensuite valoir qu'aucune lettre de motivation n'a été jointe aux envois de curriculum vitae, ce qui ne traduirait pas une démarche sérieuse.

Elle fait ensuite valoir que certaines candidatures visaient des postes de direction, donc supérieurs aux qualifications de la requérante.

Elle fait encore valoir que plusieurs candidatures ne permettent pas d'établir qu'il s'agissait de postes effectivement ouverts ou disponibles.

Elle fait finalement valoir que tous les refus ne sont d'ailleurs pas produits.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'aucun préjudice matériel n'est démontré dans le chef de la requérante.

A titre plus subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que les mois d'octobre et de novembre 2024 sont déjà couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle fait ainsi valoir que l'indemnité compensatoire de préavis, bien que forfaitaire, a pour objet de procurer au salarié des moyens de subsistance pendant la période suivant la rupture du contrat jusqu'à ce qu'il retrouve un nouvel emploi.

Elle fait donc valoir qu'elle exclut toute perte de revenus ou préjudice matériel pour cette période.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'y a donc aucun préjudice matériel à allouer.

Elle fait encore valoir que la requérante a en date du 27 novembre 2024 signé un nouveau contrat de travail avec un nouvel employeur, prenant effet le 2 janvier 2025 en qualité d'« assistant vice president compliance officer ».

Elle fait ainsi valoir qu'il en résulte qu'aucun préjudice matériel ne saurait être retenu à compter de la date de signature de ce nouveau contrat.

Elle fait en effet valoir que le préjudice matériel ne saurait être retenu à compter de la signature d'un nouveau contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que dès lors que le salarié a retrouvé un emploi de manière certaine, il n'est plus dans une situation de perte de revenus imputable à son ancien employeur.

Elle fait ainsi valoir que la circonstance que la prise de fonctions soit différée à une date ultérieure est sans incidence : cette période ne relève plus du lien de causalité avec le licenciement initial.

Elle fait en effet valoir que la requérante ne justifie pas que c'est à la demande de son nouvel employeur que le nouveau contrat de travail n'a pris effet qu'au 2 janvier 2025, une telle prise d'effet pouvant aussi bien résulter d'une demande expresse en ce sens, respectivement d'une convenance personnelle, de la part de la requérante.

Elle fait finalement valoir qu'il ressort de l'article 5.3. du nouveau contrat de travail de la requérante que cette dernière a induit son nouvel employeur en erreur en prétendant devoir démissionner alors qu'elle aurait été libre de tout engagement et aurait pu reprendre un emploi dès le mois de novembre 2024.

La partie défenderesse fait dès lors valoir qu'aucune indemnisation au titre du préjudice matériel ne saurait être allouée.

La requérante réplique qu'elle a retrouvé du travail dans un délai raisonnable, de sorte que les diligences auraient été faites.

La requérante fait en effet valoir qu'elle a été licenciée par courrier daté du 27 septembre 2024 et qu'elle a retrouvé du travail le 27 novembre 2024.

En ce qui concerne le reproche de la partie défenderesse relatif au fait qu'elle n'aurait pas demandé les indemnités de chômage, la requérante maintient les moyens qu'elle a déjà développés pour la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Elle fait encore valoir que la période de référence pour le calcul de son dommage matériel doit courir jusqu'à la prise d'effet de son nouveau contrat de travail le 2 janvier 2025 et non pas à partir de la date de signature de ce contrat, ceci alors qu'elle aurait été sans rémunération jusqu'au 2 janvier 2025.

La requérante fait finalement valoir que sa recherche d'emploi pour des postes de direction a été appropriée alors qu'elle aurait été cadre supérieur au sein de la partie défenderesse.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Il est constant en cause que la requérante ne s'est pas inscrite à l'ADEM.

La requérante, qui a retrouvé du travail le 27 novembre 2024, n'a ensuite au vu des pièces qu'elle a versées au dossier pas démontré qu'elle a pendant la période allant du 27 septembre au 27 novembre 2024 activement recherché du travail.

La requérante n'a ainsi au vu des pièces qu'elle a versées au dossier fait en moyenne que cinq recherches d'emploi par mois.

Elle ne justifie encore pas avoir effectué des recherches d'emploi le mois de novembre 2024.

Il résulte finalement des pièces versées que la requérante n'a pas recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

La requérante n'a partant pas fait tous les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

A titre superfétatoire, il n'y a plus de lien causal entre le licenciement et le dommage matériel que la requérante aurait subi du fait de son congédiement abusif à partir de la signature par cette dernière d'un nouveau contrat de travail.

La requérante est en effet au vu des contestations de la partie défenderesse restée en défaut de justifier que c'est à la demande de son nouvel employeur que son nouveau contrat de travail n'a pris effet que le 2 janvier 2025, une telle prise d'effet pouvant aussi bien résulter d'une demande expresse de sa part, respectivement d'une convenance personnelle de sa part.

La requérante doit partant au vu des considérations qui précèdent être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

### c) Quant au dommage moral

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

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 20.853,68 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa troisième demande indemnitaire qu'elle a été très affectée par son licenciement qui aurait été particulièrement brutal.

Elle fait ainsi valoir que les conditions dans lesquelles le licenciement s'est déroulé ont été humiliantes et vexatoires pour elle.

Elle fait en effet valoir qu'elle a été convoquée en plein milieu de la matinée devant l'ensemble du personnel, puis mise à pied.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dû prendre ses affaires et quitter son poste sur le champ.

Elle fait ainsi valoir qu'elle s'est sentie traitée comme une délinquante alors qu'elle n'aurait rien à se reprocher.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse a par la suite annoncé lors d'une réunion collective à l'ensemble des salariés du département AIFM qu'elle aurait commis des fautes particulièrement graves et qu'elle avait donc dû être mise à pied, ainsi que plusieurs de ses collègues.

Elle fait ainsi valoir que ces faits ont porté une atteinte grave à son image et à sa réputation auprès de ses collègues et sur la place financière.

Elle fait en effet valoir que les personnes qui travaillent dans son secteur d'activité se connaissent toutes et qu'elle s'est retrouvée confrontée à la nécessité d'expliquer lors des entretiens d'embauche qu'elle avait été victime d'un licenciement abusif.

Elle précise ensuite que pour occuper un poste à responsabilité au sein du département AML/CFT – regulatory and compliance services d'une autre entreprise, elle doit disposer d'un agrément délivré par la C.S.S.F..

Elle fait ainsi valoir que le fait d'avoir été licenciée avec effet immédiat est un élément qui aurait pu remettre en cause son honorabilité et entraîner la perte de son agrément.

Elle fait partant valoir que les conséquences de son licenciement sont donc particulièrement lourdes sur son avenir professionnel.

Elle fait dès lors valoir que le fait de voir reconnaître le caractère abusif de son licenciement et de restaurer son honneur est donc capital pour elle.

Elle fait ensuite valoir qu'elle s'est vu suite à son licenciement retrouvée sans ressources financières, ce qui l'aurait placée dans une situation délicate qui aurait nécessairement été pour elle une source d'angoisse très importante.

Elle fait ainsi valoir qu'elle est mère d'une enfant en bas âge.

Elle fait ainsi valoir que suite à son divorce, elle subvient seule à ses besoins et qu'elle doit également assumer le remboursement d'un prêt immobilier.

Elle fait ainsi valoir que le fait pour elle d'avoir dû prendre à son compte ce prêt immobilier l'a placé dans une situation dramatique.

Elle fait finalement valoir qu'elle souffre d'une maladie chronique auto-immune et que l'anxiété liée à son licenciement brutal a en plus de son divorce fortement aggravé son état.

La requérante fait partant valoir que son licenciement a été brutal et qu'elle s'est du jour au lendemain retrouvée sans revenus.

La partie défenderesse conteste la troisième demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son montant.

Elle fait en effet valoir que la requérante ne prouve pas qu'elle se soit réellement fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle fait cependant valoir qu'un préjudice moral ne peut être indemnisé qu'à la condition que son existence soit établie.

Elle fait en effet valoir que si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir

professionnel et que l'obligation de rechercher un emploi lui a causé des tracasseries, ce que la requérante resterait en défaut de faire.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'occurrence, le préjudice moral reste à l'état de pures allégations alors que la requérante ne rapporterait aucune preuve relative aux circonstances de son licenciement qui justifieraient l'allocation du montant réclamé.

La partie défenderesse fait donc valoir que la requérante n'a subi aucun préjudice moral en relation avec son licenciement qui lui serait imputable.

A titre principal, la partie défenderesse fait dès lors valoir que le préjudice moral invoqué par la requérante ne saurait pas être retenu alors que cette dernière aurait par son propre comportement et son manquement aux règles internes directement contribué à la dégradation de la relation de travail et par voie de conséquence à la décision de licenciement prise à son encontre.

Elle se base à l'appui de ce moyen sur un arrêt de la Cour d'appel du 25 février 2010, numéro 3493 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 25 février 2010, numéro 34442 du rôle.

Elle fait valoir que dans ces conditions, le lien de causalité entre la mesure de licenciement et le dommage moral allégué est rompu, de sorte qu'aucune indemnité ne pourrait lui être allouée à ce titre.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il y a lieu de débouter la requérante de sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement.

En ordre tout à fait subsidiaire, si le tribunal devait considérer qu'un dommage moral devrait être indemnisé, la partie défenderesse fait d'abord valoir qu'en ce qui concerne les conditions de la procédure de licenciement, il est établi qu'elle a strictement respecté les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Elle fait ainsi valoir qu'aucune condition vexatoire ou humiliante n'a été imposée aux salariés, comme en attesterait PERSONNE15.) dans son attestation testimoniale.

Elle rappelle ainsi que plusieurs salariés étaient concernés par la procédure, dont une déléguée du personnel.

Elle fait ainsi valoir qu'à la suite de la remise de la lettre de mise à pied à la déléguée du personnel, c'est la requérante qui s'est adressée à sa collègue en criant publiquement « tu t'es fait licencier ? », en présence des autres collaborateurs.

Elle fait ainsi valoir que cette interrogation a naturellement suscité des interrogations au sein du personnel.

Elle fait valoir que c'est dans ce contexte qu'elle a organisé une réunion d'information, d'abord en présentiel et ensuite via Teams, afin de rassurer les salariés et de leur expliquer qu'une procédure disciplinaire était en cours, sans révéler aucune information nominative, ni évoquer la nature des fautes reprochées.

Elle fait ainsi valoir que contrairement aux allégations de la requérante, il n'a jamais été dit que les salariés allaient être licenciés pour faute grave.

Elle fait encore valoir que les salariés n'ont pas été mis à pied, mais qu'ils ont bénéficié d'un congé extraordinaire.

Elle fait dès lors valoir qu'aucune atteinte à leur réputation ou à leur honneur ne peut donc lui être imputée.

Elle fait encore valoir que les intéressés ont d'ailleurs tous retrouvé rapidement un nouvel emploi, ce qui démontrerait que leur image professionnelle n'a nullement été compromise.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que l'origine de la rumeur interne trouve son unique source dans le comportement de la requérante.

En ce qui concerne ensuite les moyens de la requérante relatives à ses ressources financières, la partie défenderesse fait valoir qu'ils sont dénués de toute pertinence.

Elle fait en effet valoir que si la requérante avait eu des difficultés financières, elle aurait pu et dû solliciter les indemnités de chômage à titre provisionnel, ce qu'elle n'aurait pas fait.

Elle fait ainsi valoir que bien au contraire, force est de constater que la requérante n'a pas entamé des recherches sérieuses pour retrouver un emploi tout de suite après son licenciement, ce qui démontrerait une nonchalance et un manque d'intérêt quant à son futur sur le plan professionnel.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 29 avril 2021, numéro CAL-2020-00145 du rôle, pour retenir que le salarié, qui ne prouve pas avoir fait les démarches et diligences pour être rapidement embauché, même s'il a signé un nouveau contrat de travail, n'établit pas s'être fait du souci pour son avenir professionnel, de sorte qu'il n'obtient aucun montant à titre de préjudice moral.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 26 mai 2016, numéro 41945 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 14 mars 2013, numéro 37707 du rôle, pour retenir que la Cour d'appel écarte toute indemnisation d'un préjudice moral à défaut de preuve de toute recherche d'un nouvel emploi ou si le salarié n'établit pas les diligences qu'il a faites pour trouver un nouvel emploi.

Elle se base finalement sur un arrêt de la Cour d'appel du 2 juin 2016, numéro 42366 du rôle, pour retenir que la Cour d'appel a d'ores et déjà écarté tout préjudice moral en retenant qu'il était intégralement couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ.

Elle fait dès lors valoir que la requérante ne saurait pas prétendre à un dédommagement alors qu'elle ne rapporterait pas la preuve qu'elle s'est retrouvée face à un avenir professionnel incertain, sachant qu'elle n'a pas réclamé les indemnités de chômage après son licenciement, qu'elle n'a pas entrepris de démarches sérieuses pour retrouver un emploi et qu'elle a réussi à se réorienter deux mois après son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que cette abstention interroge d'autant plus qu'elle connaissait le régime applicable et qu'elle aurait pu bénéficier d'un revenu de remplacement de 6.427,32 €bruts par mois.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que son inaction laisse à penser qu'elle avait conscience de la gravité des faits reprochés et qu'elle ne souhaitait pas le cas échéant devoir rembourser les indemnités à l'ETAT en cas de décision défavorable.

En ce qui concerne finalement l'état de santé de la requérante, et plus particulièrement la maladie auto-immune évoquée, la partie défenderesse fait valoir qu'il ressort des éléments du dossier que ni le management, ni le département des ressources humaines, n'étaient informés de son existence.

Elle fait ainsi valoir que le témoignage de PERSONNE5.) sur lequel la requérante tente de s'appuyer, doit être apprécié avec la plus grande prudence.

Elle fait en tout état de cause valoir que les symptômes évoqués peuvent être déclenchés par une multitude de facteurs, y compris d'ordre personnel.

Elle fait ainsi valoir que les pièces de la requérante montrent que cette dernière a traversé une période difficile sur le plan privé, notamment une séparation intervenue en juin 2024, ce qui montrerait que la cause de son stress n'est pas exclusivement liée à son licenciement.

Elle fait par ailleurs là encore valoir que la requérante n'a pas sollicité les indemnités de chômage auxquelles elle aurait pu prétendre, ce qui lui aurait permis de subvenir à ses obligations financières, notamment au paiement de son crédit.

Elle fait partant valoir qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que la requérante ne justifie d'aucun préjudice moral réel, direct et certain lui imputable.

Elle fait ainsi valoir que le comportement fautif de la requérante est à l'origine même de la rupture du contrat de travail et de ses conséquences.

Elle fait dès lors valoir que la requérante ne saurait prétendre à un quelconque dédommagement du fait qu'elle se serait vue confrontée à un avenir professionnel incertain.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la demande indemnitaire de la requérante à ce titre.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire la demande en indemnisation du préjudice moral à de plus justes proportions.

La requérante réplique qu'elle n'a pas demandé le chômage par prudence.

Elle fait ainsi valoir que si elle avait demandé le chômage, elle aurait également été angoissée de devoir le rembourser par la suite.

La requérante fait partant valoir qu'elle a bien eu un dommage moral du fait de son licenciement même si elle n'a pas demandé le chômage.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Or, la requérante, qui ne s'est après son licenciement pas inscrite au chômage et qui n'a depuis son congédiement pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe en l'espèce à la somme de 6.500.- €

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

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

### **III. Quant à la demande reconventionnelle**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

A l'audience du 21 octobre 2025, la partie défenderesse a formulé une demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui rembourser le montant de 1.737,96 € correspondant à la rémunération que cette dernière aurait indûment perçue pour quatre jours d'absence injustifiée, avec les intérêts légaux à compter de la mise en demeure.

Elle réclame plus particulièrement le montant de 434,4896 € à titre de salaire indûment perçu pour le lundi, 29 avril 2024, le montant de 434,4896 € à titre de salaire indûment perçu pour le lundi, 1<sup>er</sup> juillet 2024, le montant de 434,4896 € à titre de salaire indûment perçu pour le vendredi, 16 août 2024 et le montant de 434,4896 € à titre de salaire indûment perçu pour le vendredi, 30 août 2024.

Elle base ainsi sa demande en remboursement d'arriérés de salaire sur l'article 1376 du code civil.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 9 janvier 2025, numéro CAL-2024-00361 du rôle, pour retenir que le salaire est la contrepartie du travail accompli et que le principe de la corrélation travail-salaire veut qu'en principe, aucun salaire n'est dû lorsqu'aucun travail n'a été accompli.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'ensuit que les rémunérations versées au salarié pendant une période d'absence injustifiée constituent des paiements indus susceptibles de restitution.

Elle fait dès lors valoir qu'en l'espèce, il ressort des pièces versées en cause que la requérante s'est abstenue de toute prestation de travail durant les journées des 29 avril 2024, 1<sup>er</sup> juillet 2024, 16 août 2024 et 30 août 2024.

Elle fait en effet valoir que les relevés d'accès aux locaux établissent qu'aucune utilisation du badge personnel de la requérante n'a été enregistrée les jours précités.

Elle fait ainsi valoir que le système de badgeage revêt une fonction de responsabilité individuelle.

Elle fait en effet valoir que chaque salarié doit veiller à badger correctement à son arrivée et à son départ, de manière à attester sa présence effective et à permettre à l'employeur de disposer d'un registre fiable des personnes présentes sur le site.

Elle fait encore valoir que la requérante prétend que l'absence de badgeage n'implique pas une absence physique au travail.

Elle fait pourtant valoir que cette obligation participe à la sécurité collective car en cas d'incident, évacuation, alerte incendie, intrusion ou sinistre, le registre de badgeage étant le seul outil permettant de vérifier rapidement si tous les salariés ont bien quitté les lieux ou d'identifier les personnes manquantes.

Elle fait ainsi valoir que le respect des règles de badgeage relève à la fois de la discipline interne que de la sécurité au travail et qu'il relève de la responsabilité de la requérante de veiller à badger.

Elle fait finalement valoir que les données informatiques internes démontrent qu'aucune connexion via le réseau VPN de l'entreprise n'a été effectuée à partir du compte utilisateur de la requérante, excluant ainsi toute activité de télétravail.

Elle fait valoir à ce stade que ces données informatiques sont parfaitement fiables.

Elle se base en effet sur l'attestation testimoniale de PERSONNE12.) pour retenir que lorsqu'un employé est connecté au réseau interne via la station d'accueil, il est impossible de se connecter au VPN.

Elle fait ainsi valoir que si l'utilisateur tente de le faire, une erreur apparaît.

Elle fait encore valoir que cela ne génère pas de journal de connexion alors que l'erreur surviendrait avant que le processus d'indentification ne soit lancé.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que lorsqu'un employé n'est pas connecté au réseau interne, le VPN se connecte automatiquement au démarrage de l'ordinateur portable.

Elle fait partant valoir que ces éléments concordants établissent de manière certaine que la requérante a été absente de son poste sans justification pendant quatre jours ouvrables, tout en continuant à percevoir sa rémunération.

La partie défenderesse sollicite partant à titre reconventionnel la condamnation de la requérante à lui rembourser le montant de 1.737,96 € à titre d'arriérés de salaire indûment perçus pour les quatre jours d'absence injustifiée.

La requérante conteste la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

Elle fait en effet valoir qu'elle a été au bureau les jours litigieux et qu'elle a travaillé.

Elle conteste ensuite les données sur lesquelles se fonde la partie défenderesse à l'appui de sa demande reconventionnelle, à savoir le listing du badgeage et le listing VPN.

Elle fait ainsi plus particulièrement valoir que le badgeage ne saurait pas être transformé en pointeuse.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'avait pas l'obligation de pointer.

Elle fait partant valoir que la partie défenderesse a transformé la finalité du badgeage.

Elle conteste finalement le caractère probant du listing du badgeage.

Elle soutient ainsi que ce listing ne prouve pas qu'elle n'a pas été dans les locaux les quatre jours en question alors que plusieurs personnes pourraient y entrer en même temps

Elle fait en effet valoir qu'elle est souvent entrée dans les locaux avec l'un de ses collègues de travail.

Elle fait ainsi valoir que les salariés peuvent entrer dans les locaux sans avoir forcément badgé.

La requérante fait dès lors valoir que le listing du badgeage ne constitue pas une preuve infaillible.

En ce qui concerne ensuite le listing VPN, la requérante fait valoir qu'il n'est ni lisible, ni compréhensible.

La requérante fait ainsi valoir que ce listing ne montre pas où est le salarié alors qu'il ne fixerait pas une adresse.

Elle fait ainsi valoir que lorsque l'ordinateur est allumé et utilisé, cela ne dit pas si le salarié est dans les locaux ou pas.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle a pu être dans les locaux avec son ordinateur portable.

La partie défenderesse réplique que les listings qu'elle a versés au dossier sont exacts, fiables et licites.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que ses pièces prouvent que la requérante n'a pas travaillé les quatre jours litigieux.

La requérante se base finalement sur les pièces que la partie défenderesse a versés au dossier pour retenir qu'il y a bien eu une connexion VPN le 29 avril 2024.

## B. Quant aux motifs du jugement

La demande reconventionnelle est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

L'action en répétition de l'indu trouve son fondement dans l'article 1235 du code civil d'après lequel « *tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû, est sujet à répétition* ».

L'article 1376 du même code oblige à restitution « celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû ».

En effet, d'après cet article « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* ».

La preuve que les conditions de l'action en répétition de l'indu sont remplies incombe au demandeur en restitution.

Le paiement indu est celui d'une somme supérieure à celle réellement due.

Il est donc censé intervenu en l'absence de toute dette ayant jamais pu lui servir de fondement.

Le demandeur en répétition de l'indu doit ainsi non seulement prouver qu'il y a eu paiement, il doit en outre prouver que le paiement est indu.

Il doit pour cela pas nécessairement prouver qu'il a payé par erreur, il lui faut démontrer que le paiement n'avait pas de raison d'être, de justification, de cause.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et aucun salaire n'est dû dans la mesure où il ne correspond pas à un travail effectivement exécuté.

Il aurait partant au vu des contestations de la requérante appartenu à la partie défenderesse de prouver que son ancienne salariée n'a pas travaillé durant les journées du 29 avril 2024, 1<sup>er</sup> juillet 2024, 16 août 2024 et 30 août 2024, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

En ce qui concerne en premier lieu le listing VPN versé par la partie défenderesse au dossier, il résulte en premier lieu de ce listing qu'il y a bien eu une connexion VPN le 29 avril 2024.

En ce qui concerne les trois autres dates, il se peut très bien que la requérante a travaillé en présentiel.

En effet, comme l'a à juste titre fait plaider la requérante, elle a très bien pu rentrer dans les locaux avec l'un de ses collègues de travail qui lui a ouvert la porte.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas prouvé que la requérante n'a pas travaillé les quatre jours litigieux, sa demande reconventionnelle en remboursement des arriérés de salaire pour ces quatre jours doit être déclarée non fondée.

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

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 2.500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

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

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande de la requérante doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

### **PAR CES MOTIFS**

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

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare** les demandes principales et reconventionnelle recevables en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 11.469,52 €;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 27 septembre 2024 abusif ;

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

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 6.500.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 19.337,02 €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (6.500.- €+ 19.337,02 €=) 25.837,02 €avec les intérêts légaux à partir du 29 novembre 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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

**déclare** non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) s.a. et la rejette ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 2.500.- €

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.500.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Timothé BERTANIER**