

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 361/2026  
L-TRAV-406/21**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 JANVIER 2026**

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente  
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg  
assesseur-employeur  
assesseur-salarié  
greffière

Angela DA COSTA  
Pierre SCHREINER  
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

**entre**

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à L-1840 Luxembourg, 11A, boulevard Joseph,

partie demanderesse, comparant par Maître Nadège NOSSEM, avocat, en remplacement de Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**et**

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A., anciennement SOCIETE1.) S.A., anciennement SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par l'étude Castegnaro S.à. r.l., établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 169020, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant

actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marie MALDAGUE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

***ainsi que de***

**l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Dilara CELIK, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

<b>Procédure</b>
------------------

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 8 juin 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 5 juillet 2021. A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Yuri AUFFINGER, et l'affaire fut alors contradictoirement remise au 29 novembre 2021.

Par fax du 7 juillet 2021, Maître Olivier UNSEN s'est constitué pour L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

Par courriel du 7 octobre 2025, la société à responsabilité limitée CASTEGNARO S.à. r.l., inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, s'est présentée pour la partie défenderesse.

L'affaire fut utilement retenue à l'audience du 16 décembre 2025. Lors de cette audience Maître Nadège NOSSEM, en remplacement de Maître Luc SCHANEN, comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Marie MALDAGUE, représentant la société à responsabilité limitée CASTEGNARO S.à. r.l., comparu pour la partie défenderesse.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Dilara CELIK .

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## ***Jugement qui suit :***

### Indications de procédure

Par requête déposée le 8 juin 2021, PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. dénommée ensuite société anonyme SOCIETE1.) S.A. et actuellement société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE2.)), à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 7 mai 2021 et de l'entendre condamner au paiement des montants suivants :

- dommages et intérêts pour préjudice financier : 100.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral et atteinte à la réputation : 60.000 euros,

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

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE2.) au paiement des frais engendrés par les honoraires d'avocat évalués à 3.500 euros, sur base des articles 1382 et suivants du Code civil.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens.

A l'audience du 16 décembre 2025, le requérant diminue sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 10.192,04 euros.

Il demande encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 17.041,66 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La société SOCIETE2.) soulève l'irrecevabilité de la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au motif que celle-ci n'a pas été libellée dans la requête du 8 juin 2021 et constitue, dès lors, une demande nouvelle.

Elle demande au tribunal de déclarer le licenciement justifié, de débouter PERSONNE1.) de toutes ses demandes et de le condamner à titre reconventionnel au remboursement des montants suivants :

- 35.329,43 euros à titre de dépenses privées indûment payées par la société sur base des notes de frais de PERSONNE1.) et par la carte de crédit de la société établie au nom de PERSONNE1.) et mise à sa disposition,
- 60.000 euros à titre d'une sanction administrative prononcée à l'égard de la société en raison de la négligence grave de PERSONNE1.).

La société SOCIETE2.) réclame encore une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie malfondée au litige à lui rembourser le montant de 7.990,88 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante.

## Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 27 novembre 2017, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2017, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Directeur du Contrôle Interne & Compliance* ».

Suivant avenant du 6 août 2018, PERSONNE1.) occupe le poste de « *Managing Director* ».

Par courrier recommandé du 7 mai 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

Cf. courrier

Par courrier recommandé du 3 juin 2021, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

## Appréciation

### *La précision des motifs*

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs de licenciement n'ont pas été énoncés avec la précision requise.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* ».

En vertu de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, « *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.* ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de

ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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 qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la société SOCIETE2.) reproche en premier lieu à PERSONNE1.) un manque de compétence générale.

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

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

La société SOCIETE2.) fournit plusieurs exemples de faits destinés à établir le manque de compétence dans le chef de PERSONNE1.).

#### *Reproche n°1 point 1*

En l'espèce, il y a lieu de constater que la société SOCIETE2.) ne fournit sous son premier point aucune précision quant aux procédures qui n'auraient pas été mises en place ni quant aux circonstances temporelles.

Au vu de ces considérations, il y a lieu d'écarter le premier point de reproche quant au manque de compétence de PERSONNE1.) pour défaut de précision.

#### *Reproche n°1 point 2*

Le motif lié à la convocation de PERSONNE1.) par la SOCIETE3.) pour le 12 novembre 2020, à savoir de ne pas avoir « pris soin de créer un environnement coopératif afin de donner une image fidèle de l'organisation de la société » et de ne pas avoir pris « l'avis des conseils spécialisés tel que cela vous a été suggéré » ne

répond pas aux exigences de précision, aucun manquement précis et daté n'étant invoqué.

La société SOCIETE2.) ne fournit en outre aucune précision quant à «  *votre incompétence professionnelle*  » qui aurait été mise en exergue par la SOCIETE3.) dans son courrier du 31 décembre 2020 ni quant aux «  *graves manquements sur les fonctions pour lesquels vous êtes responsable*  » qui auraient été soulignés par la SOCIETE3.) dans son courrier du 22 février 2021.

Ce motif est dès lors à écarter pour manque de précision.

#### *Reproche n°1 point 3*

Le tribunal constate que la société SOCIETE2.) reste en défaut de fournir la moindre précision quant à «  *la demande initiale*  », les dates des «  *rappels subséquents*  » ou en quoi consiste «  *l'obligation légale*  » invoquée. La société SOCIETE2.) n'indique également pas quoi ou qui est «  *ADRESSE3.)*  ».

Il ne suffit en effet pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour les parties, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision.

Ce motif est dès lors à écarter pour manque de précision.

#### *Reproche n°1 point 4*

Ici encore, le tribunal constate que la société SOCIETE2.) n'indique pas de quels renseignements il s'agit et quand la banque SOCIETE4.) a fait la demande. Aucune date d' «  *emails*  » n'est fournie mise à partir le 13 avril. Toutefois, la société SOCIETE2.) ne précise pas qui a envoyé l'email ou qui était le destinataire alors qu'elle indique «  *ni vous, ni M. Verset ne répondez.*  »

Ce motif est dès lors à écarter pour manque de précision.

#### *Reproche n°1 point 5*

En relation avec son projet de rapport compliance annuel 2020, la société SOCIETE2.) reproche à PERSONNE1.) «  *vous prenez à parti certains actionnaires, employés et membres du Conseil d'administration et tenez des propos mensongers.*  »

Or, en l'absence de précision quant aux déclarations qui sont visées, l'expression «  *prendre à partie*  » ne permet pas d'identifier clairement ce qui est reproché. En outre, les propos allégués comme mensongers ne sont pas reproduits dans la lettre de motifs, empêchant ainsi le requérant d'apprécier la portée du reproche et d'établir le caractère véridique de ses propos.

Quant à la nouvelle version, la société SOCIETE2.) ne précise pas en quoi cette dernière «  *demeure mauvais, tranchante*  » ni quelles déclarations de nature à faire «  *état d'un contrôle effectif*  » font défaut.

### *Reproche n°1 point 6*

Elle ne précise pas quelles « *informations factuellement fausses* » ont dû être corrigées dans le questionnaire AML/CFT.

### *Reproche n°1 point 7*

Les faits en relation avec l'embauche d'un « *head of legal* » et l'appel à des prestataires externes ne sont également pas repris dans la lettre de motifs en détail dans la mesure où ils ne sont pas situés dans le temps ni exposés de manière circonstanciée.

### *Reproche n°1 dernier paragraphe*

L'employeur omet de rappeler les heures de travail et n'indique aucune date à laquelle PERSONNE1.) n'aurait pas répondu aux e-mails et aux appels.

Les motifs formulés sous 1 destinés à établir un manque de compétence dans le chef de PERSONNE1.) sont partant écartés pour manque de précision.

Par conséquent, il n'y a pas lieu d'admettre la société SOCIETE2.) à établir la réalité de ces motifs à travers l'audition du témoin PERSONNE2.).

### *Reproche n°2*

En deuxième lieu, la société SOCIETE2.) reproche à PERSONNE1.) « *des faits qualifiés de délit* » en ayant utilisé la carte de crédit de la société à des fins privées et en soumettant de nombreuses notes de fais à des fins privées « *que vous faites valider par votre complice, M. Verset.* »

Il échet de constater que la lettre de licenciement évoque de manière suffisamment précise les dépenses ou types de dépenses considérées comme privées ainsi que les montants en cause et les circonstances temporelles.

Les faits de faux et usage de faux sont également repris dans la lettre de licenciement en détail dans la mesure où la société SOCIETE2.) les a situés dans le temps et a décrits avec la précision requise les documents visés.

### Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

En vertu de l'article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un 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 ».*

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas in abstracto mais in concreto, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8ème ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont recevables d'un point de vue temporel, sont établis en fait et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

PERSONNE1.) fait valoir que les achats et dépenses dont fait état la société SOCIETE2.) remontent à plus d'un mois, voire à plus d'une année.

Il ne serait pas crédible de la part de la société SOCIETE2.) de soutenir que la direction et le conseil d'administration n'aient eu connaissance des dépenses énumérées dans la lettre de licenciement que quelques jours avant la résiliation du contrat de travail alors que ses dépenses auraient régulièrement fait l'objet d'une approbation d'une part par le conseil d'administration pour les dépenses de l'année 2018, et d'autre part pour les notes de frais pour les années 2019 et 2020, dont le principe aurait été approuvé par le conseil d'administration.

Etant donné que la société SOCIETE2.) serait en défaut de prouver que le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail aurait été respecté par elle, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer le licenciement abusif.

La société SOCIETE2.) expose avoir respecté le délai d'un mois alors qu'elle aurait eu connaissance des faits le 30 avril 2021 lorsque le conseil d'administration a décidé

de revoir la comptabilité. PERSONNE3.), alors président du conseil d'administration de la société SOCIETE2.), n'aurait pris connaissance « des premiers abus » de PERSONNE1.) que lors de son déplacement au sein des bureaux de la société en date du 30 avril 2021.

Dans son attestation testimoniale du 7 juin 2022, PERSONNE2.) expose qu'elle est au service de la partie appelante depuis le 22 mars 2021. Dans le cadre de l'arrêté des comptes 2020, PERSONNE4.) aurait envoyé les comptes annuels aux administrateurs le 28 avril 2021. Au vu de l'augmentation des notes de frais, une demande d'explication aurait été formulée par courriel. A défaut de réponse satisfaisante et étant donné que la documentation comptable était sous clé, il aurait été fait appel à SOCIETE5.) pour obtenir des informations et pièces justificatives en date du 30 avril 2021.

PERSONNE2.) affirme ensuite ce qui suit :

*« Il a été très vite constaté, notamment par l'analyse des notes de frais 2020 reçues par SOCIETE5.) en date du 30 avril 2021 et analysées jusqu'au 28 juin 2021, que SOCIETE6.) et PERSONNE1.) introduisaient des notes de frais non professionnelles pour détourner des fonds.*

*En effet, M.PERSONNE3.) s'est déplacé dans les bureaux d'SOCIETE2.) le 30 avril 2021 afin de jeter un premier coup d'œil sur les notes de frais en vue de la réunion du CA prévue ultérieurement le même jour. Les actionnaires actuels et le futur actionnaire SOCIETE7.) ont été avisés le 30 avril des découvertes faites lors de la revue comptable. »*

Dans son attestation testimoniale du 28 février 2022, PERSONNE3.) indique ce qui suit :

*« Dans le cadre des dossiers de SOCIETE8.) et de SOCIETE9.), fin avril 2021 des soupçons ont été levés suite à la constatation de frais importants pour l'année 2020. L'année 2020 avait pourtant été particulièrement affectée par la pandémie covid-19. Les rapports et évaluations communiqués par SOCIETE8.) avant le CA du 30 avril 2021, respectivement entre le 28 avril 2021 et le 30 avril 2021 n'étaient pas clairs et soulevaient beaucoup de questions. Ainsi, en vue du CA du 30 avril 2021, je me suis déplacé dans les locaux d'SOCIETE2.) afin de jeter un premier coup d'œil dans les notes de frais. Mon constat était ahurissant/alarmant et j'ai fait état au CA le jour même, ainsi qu'aux actionnaires qui ont informé SOCIETE7.). Suite au CA du 30 avril 2021 et obtention des classeurs comptables, Madame PERSONNE2.) et moi-même avons épluché les comptes et constaté des notes de frais incongrues. Nous avons alors très vite constaté que SOCIETE9.) détournait des dépenses personnelles en notes de frais pour son profit personnel, ce a priori avec la collaboration de SOCIETE8.) [...] »*

Au vu des attestations testimoniales précitées, formulées en des termes précis et qui répondent aux conditions de forme prévues à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal retient que la société SOCIETE2.) a pris connaissance des notes de frais auxquelles elle se réfère au second point de la lettre de licenciement au cours du mois ayant précédé le licenciement, de sorte que le délai prévu par l'article

L.124-10 (6) du Code du travail pour invoquer une faute grave susceptible de justifier un congédiement avec effet immédiat a été respecté.

Il devient par conséquent superfétatoire de faire droit à l'offre de preuve par audition des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.) présentée par la société SOCIETE2.).

Par arrêt n° 94/16 du 8 décembre 2016, la Cour de cassation a retenu qu'en vertu de l'article L.124-10 paragraphe 6 du Code du travail, « *la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail* ».

Il y a partant lieu d'apprécier si les faits « *qualifiés de délits* » par l'employeur sont réels et si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne conteste pas avoir, entre janvier 2020 et mars 2021, payé des dépenses à hauteur de 4.625,49 euros avec la carte de crédit de la société. Il ne conteste pas non plus avoir soumis des notes de frais à concurrence de 17.213,94 euros sur la même période.

Concernant l'utilisation de la carte de crédit de la société, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir utilisé la carte notamment pour acheter des meubles SOCIETE10.) (meubles de salon, tapis...), un journal personnel, un abonnement personnel SOCIETE11.) et une tablette avec accessoires.

Il résulte des pièces du dossier pénal versé par la société SOCIETE2.) que les dépenses relatives à l'acquisition d'une tablette avec cover de marque ENSEIGNE1.) en date du 20 septembre 2020, d'une tablette avec cover de marque ENSEIGNE2.) en date du 16 mars 2020 et de meubles SOCIETE10.) en date du 20 août 2020 ont été effectuées avec la carte de crédit de la société établie au nom de PERSONNE1.).

Il en va de même s'agissant d'abonnements mensuels « SOCIETE12.) » et « SOCIETE11.) ».

En page 5 de la lettre de licenciement, sont encore reprochées à PERSONNE1.) des dépenses de restauration en date des 9 juillet 2020, 7 août 2020 et 8 octobre 2020 ainsi que des dépenses en supermarché en date du 25 juillet 2020 qui, suivant les pièces versées, ont été payées avec la carte de crédit de la société.

PERSONNE1.) soutient que l'achat de meubles SOCIETE10.) et matériels informatiques était nécessaire pour qu'il puisse installer à son domicile un bureau pour travailler en « *home office* », ce qui lui aurait été imposé. Il souligne qu'il a remboursé la facture SOCIETE10.) en date du 8 septembre 2020 à concurrence du montant de 465,95 euros correspondant au prix de deux tapis achetés.

La société SOCIETE2.) souligne que PERSONNE1.) n'a remboursé cette somme de 465,95 euros qu'après que PERSONNE4.) l'a rendu attentif sur le montant particulièrement élevé de la facture SOCIETE10.). PERSONNE4.) aurait encore

signalé à PERSONNE1.) son appréhension quant à des dépenses de restauration engagées le dimanche ainsi qu'au fait que du matériel informatique a été commandé à deux reprises pendant un laps de temps relativement court.

Il convient d'emblée de constater que les instructions de l'employeur relatives à l'utilisation de la carte de crédit de la société mise à disposition du salarié et établie à son nom ne résultent d'aucun élément en cause. S'il résulte du procès-verbal du conseil d'administration en date du 14 décembre 2020 que des « *policies Expenses and Home Working as provided by PERSONNE4.)* » ont été approuvées, ces documents n'ont néanmoins pas été soumis à l'appréciation du tribunal. En tout état de cause, il y a lieu de retenir qu'à la date des faits, ces documents n'étaient pas en vigueur.

En l'absence de preuve d'une autorisation explicite contraire, il y a lieu de présumer que la carte de crédit de la société a été mise à disposition de PERSONNE1.) pour des dépenses présentant un lien direct avec l'objet social et nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle du salarié.

En l'absence d'instructions précises et au regard des fonctions exercées par PERSONNE1.), il y a lieu de retenir que les abonnements « *SOCIETE12.)* » et « *SOCIETE11.)* » sont susceptibles de présenter un intérêt professionnel, notamment en matière de veille économique, d'information stratégique et de relations professionnelles. Il ne saurait dès lors être retenu qu'ils sont, par principe, étrangers aux dépenses professionnelles.

Tel n'est en revanche pas le cas s'agissant de l'achat de meubles SOCIETE10.) (1.440,65 - 465,95 = 974,70 euros). En effet, l'acquisition de ces meubles, intervenue le 20 août 2020, ne correspond à aucune période de confinement, et PERSONNE1.) n'établit aucun ordre de l'employeur de travailler en « *home office* » durant cette période.

De même, il ne fournit aucune explication permettant de comprendre en quoi l'installation d'un bureau destiné au travail en « *home office* » aurait rendu nécessaire l'achat d'une tablette de marque ENSEIGNE1.) le 22 septembre 2020 (344,51 + 44,95 + 12,99 = 402,45 euros) postérieurement à l'acquisition d'une tablette de marque ENSEIGNE2.) le 16 mars 2020 (227,72 euros).

Dans ces circonstances, il ne peut être retenu que ces dépenses présentent un lien suffisant avec l'activité professionnelle de PERSONNE1.) justifiant qu'elles soient supportées par l'employeur, en l'absence de toute autorisation explicite.

Il en va de même pour l'achat de diverses boissons et autres produits pour un montant de 66,04 euros effectué le samedi 25 juillet 2020 à 16.29 heures auprès du supermarché SOCIETE13.). La seule mention manuscrite « *cuisine* » apposée par le salarié à titre de justification ne permet pas d'établir le caractère professionnel de cette dépense.

Le tribunal constate que sur la facture de restauration du 9 juillet 2020 à 22.10 heures, d'un montant de 50,70 euros, figure la mention manuscrite « *Q Rutsaert Lawyer* ». L'employeur verse un courriel de la part de PERSONNE5.) dans lequel ce dernier

répond « non » à la question « As-tu dîné avec PERSONNE6.) le 09/07/2020 à ADRESSE4.) ? ».

Aucun élément objectif ne permet au tribunal de remettre en cause la valeur probante du courriel précité, de sorte que le caractère professionnel de la dépense n'est pas établi. Il y a également lieu de constater que le salarié a tenté de tromper l'employeur par une justification prétendument professionnelle.

Concernant la dépense de restauration du 8 octobre 2020 à 22.19 heures pour un montant de 162,60 euros, PERSONNE1.) a mentionné sur la facture « *Invitation of Lucia Aura Adepa Risk Officer – Discussion about Hedging aleb to cancel* ». La société SOCIETE2.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir indiqué un sujet vague et elle soutient que la personne prétendument invitée n'a pas reconnu le « *prétendu déjeuner*. »

Au vu de l'heure de la dépense, à 22.19 heures, le courriel de PERSONNE7.) en date du 7 mai 2021, selon lequel « [...] non, jamais déjeune' avec PERSONNE6.) » en réponse à la question « *Peux tu me confirmer que tu n'as jamais déjeuner ou PERSONNE8.) avec PERSONNE1.) ?* », n'est pas de nature à contredire la justification professionnelle invoquée par PERSONNE1.). Il convient de préciser que le terme « *déjeuner* » désigne un repas de midi, ce qui rend la remarque sans lien avec la dépense effectuée à 22.19 heures. Le motif n'est donc pas réel.

Au sujet de la dépense de restauration engagée le 7 août 2020 à 21.19 heures, il est encore reproché à PERSONNE1.) d'avoir indiqué sur le ticket d'avoir dîné avec PERSONNE9.) au profit du fond SOCIETE14.), alors que PERSONNE9.) ne serait pas l'avocat du fond visé.

Contrairement à ce qui est reproché à PERSONNE1.) dans la lettre de licenciement, le ticket de caisse en question porte néanmoins la mention manuscrite « *Invitation Miss PERSONNE9.)-Perrin Lawyer for AIF Funds Kleyr Grasso for new RAIF compartment with Fuchs AM.* » Ce motif n'est donc pas non plus établi.

Il y a partant lieu de retenir que le motif relatif aux dépenses privées effectuées avec la carte de crédit de la société est établi pour la somme de (974,7 + 402,45 + 227,72 + 50,70 + 66,04 =) 1.721,61 euros.

Il est ensuite reproché à PERSONNE1.) d'avoir, entre janvier 2020 et mars 2021, soumis à l'employeur des notes de frais à concurrence de 17.213,94 euros à des fins privées.

PERSONNE1.) soutient que le principe des notes de frais pour dépenses professionnelles, privées et autres, figure expressément dans une annexe du contrat de travail et dans la « *Remuneration Policy* ». Toutes les notes de frais auraient en outre été validées conformément aux procédures applicables. En ce qui concerne les tantièmes, ceux-ci lui auraient été expressément attribués en vertu de la « *Remuneration Policy* ».

La société SOCIETE2.) soutient qu'aucun document de la société ne justifie les dépenses engagées par PERSONNE1.). Elle conteste plus particulièrement

l'approbation de la « *Remuneration Policy* » par le conseil d'administration en date du 30 décembre 2019. PERSONNE10.) et PERSONNE11.) n'auraient jamais signé ledit document. Par ailleurs, aucun conseil d'administration ne se serait tenu à cette date.

Suivant l'article 5.2. du contrat de travail signé entre parties, « *Le Salarié aura droit au remboursement de tous les frais professionnels raisonnables, exclusivement et nécessairement encourus par le Salarié dans l'exécution de son travail, moyennant l'approbation préalable de l'Employeur et la remise de documents probants appropriés.* »

Il résulte encore du « *document personnel et strictement confidentiel* » daté du 28 novembre 2017 que « [...] *la société a décidé de vous allouer une enveloppe forfaitaire discrétionnaire de 500 euros/mois afin de remplir votre mission dans les meilleures conditions possibles.*

*Cette enveloppe pourra prendre la forme de :*

- *Remboursement de frais professionnels*
- *Prise en charge totale ou partielle d'une mutuelle santé complémentaire*
- *Subvention d'intérêts*
- *Autre frais*

*Il est entendu que l'enveloppe est brute des contraintes fiscales éventuelles pouvant représenter des avantages en nature.*

*Cette enveloppe sera activée concomitamment avec votre contrat de travail et les paiements seront effectués sur base des remises des preuves comptables valides.* »

Au vu du libellé de ce document, notamment des formules « *enveloppe forfaitaire discrétionnaire* » et « *autre frais* », et des fonctions occupés par PERSONNE1.) impliquant de fréquents déplacements professionnels, il convient d'emblée de retenir qu'il ne saurait être reproché au salarié d'avoir demandé le remboursement de ses frais d'essence et de parking dans le cadre de ses notes de frais.

Le double paiement d'un ticket de caisse du 9 janvier 2021 ne révèle pas nécessairement une mauvaise foi dans le chef de PERSONNE1.).

Il ne saurait ensuite être exclu que « *l'achat de vins et courses diverses pendant les périodes de fin d'année* » concernait l'acquisition de cadeaux de fin d'année pour le personnel ou des clients de la société SOCIETE2.), tel que le soutient le requérant.

Concernant cependant les dépenses en date des 8, 25 et 26 décembre 2019, pour des montants de 14 euros, 8 euros et 18,50 euros, au profit du SOCIETE15.) et au profit du restaurant « *ENSEIGNE3.)* » à côté de la patinoire, le tribunal retient que ces dépenses, qui concernent un enfant et un adulte, sont de nature purement privée et ne relèvent pas de l'objet de l'enveloppe forfaitaire de 500 euros accordée à PERSONNE1.) pour remplir sa mission dans les meilleures conditions possibles.

Au vu du courriel versé par la société SOCIETE2.), adressé le 30 avril 2021 par PERSONNE12.) à PERSONNE13.), aux termes duquel « [...] *Non je te confirme ne jamais avoir mangé avec PERSONNE6.), ni à Lux, ni en Allemagne, ni pour déjeuner, ni pour dîner, et je doute que PERSONNE14.) soit allée manger avec lui vu ce qu'elle*

*en pense* », la justification professionnelle n'est pas non plus établie pour les dépenses de restauration engagées le 3 juillet 2020 à 21.51 heures pour le montant de 167,60 euros et le 30 octobre 2020 pour le montant de 333,10 euros, la mention manuscrite figurant sur les factures suggérant que PERSONNE12.) était présent lors des repas en question. Il convient encore de relever que les deux factures en question font état d'un menu enfant. Ici encore, PERSONNE1.) a tenté de tromper l'employeur par une justification prétendument professionnelle.

Cette conclusion ne s'impose cependant pas pour les dépenses les 31 juillet 2020 et 7 octobre 2020, visant respectivement le « *Team Fuchs* » et PERSONNE15.). Pour ces dépenses, la justification professionnelle de PERSONNE1.) n'est pas renversée par les déclarations de PERSONNE12.) alors que ce dernier n'est pas personnellement visé.

La nature professionnelle ne saurait encore, au vu des pièces versées, être exclue pour la dépense engagée en date du 28 août 2020 à 22.19 heures. Faute d'explications supplémentaires, le reproche de la société SOCIETE2.) suivant lequel cette dépense aurait dû être facturée à « *SOCIETE16.)* » ne saurait être retenu par le tribunal.

Aux termes du « *directorship agreement for board of directors* » du 1er mai 2020, conclu entre la société SOCIETE2.) et PERSONNE1.) « *the company shall pay the director an annual fee of EUR 5.000,- (the "Director Fee") to be paid upfront on a yearly basis and for the first time at the effective date of appointment of the Director excluding VAT if applicable – conform to the new remuneration policy colum G. 1. Nr. VIII, Annex Level 1.*

*The Director Fee constitutes a lump-sum payment in consideration of the acceptance by the Director and for the Director agreeing to act as director of the Company and that lump-sum payment shall comprise and cover all work in relation to 4 (four) meetings of the directors to be held in Luxembourg and all the work in relation to the preparation and holding of the annual Shareholder's meeting.*

*The Director shall be responsible for paying all remittances and contributions required under Luxembourg law and/or any other applicable law, if any, including but not limited to those related to income taxes, social security and pension contributions, from the Director Fee. »*

Au vu de ce document, qui ne prévoit aucune approbation supplémentaire par le conseil d'administration, et indépendamment de la question de l'existence ou de la validité d'une « *remuneration policy* », il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) d'avoir émis une note de frais pour paiement d'un « *tantième de EUR 6.250,00 sans accord de l'actionariat ni contrat* » et d'avoir « *remboursé la retenue à la source de EUR 1.250,00* ».

Le tribunal constate encore que les notes de frais établies par PERSONNE1.) ne concernent pas exclusivement la société SOCIETE2.) mais également la société SOCIETE17.).

PERSONNE1.) verse à cet égard un « *DIRECTORSHIP AGREEMENT between SOCIETE17.) S.A.* » avec effet au 15 mai 2018. Il en résulte que la société contractante est une société d'investissement à capital variable (SICAV) en la forme d'une société anonyme et que la société SOCIETE2.) met à disposition PERSONNE1.) en tant qu'administrateur de la SICAV. En plus d'une « *annual fee* » à payer par la SICAV à la société SOCIETE2.), ladite convention prévoit en son article 10 que la SICAV « *shall further reimburse the Director for any reasonable out of pocket and travel expenses incurred by him/her in the performance of him/her obligations under this Agreement.* »

Il résulte encore des pièces versées par la société SOCIETE2.) que les « *out of pocket expenses* » à concurrence de 750 euros en date du 2 avril 2020, les dépenses de restauration en date des 28 février 2020 et 11 octobre 2022 ainsi que certaines dépenses de parking visées dans la lettre de licenciement, figurent dans les notes de frais émises pour la société SOCIETE17.).

La société SOCIETE2.) ne fait dans la lettre de licenciement aucune distinction entre les notes de frais émises à son encontre et celles émises pour la société SOCIETE17.). Elle n'explique pas en quoi ces notes de frais, adressées à une autre société, lui ont causé préjudice ni n'explique-t-elle à quel titre elle serait en mesure de juger du caractère justifié ou non de ces notes de frais.

Le motif n'est partant pas établi en ce qu'il concerne les dépenses visées ci-avant figurant dans les notes de frais à charge de SOCIETE17.).

S'il résulte des attestations sur l'honneur de PERSONNE16.) et PERSONNE10.) que la signature apposée sur les documents mentionnés dans la lettre de licenciement n'a pas été faite de leur main ni avec leur consentement, le tribunal constate néanmoins qu'il ne résulte pas des éléments lui soumis que PERSONNE1.) a apposé la signature de ces administrateurs sur les documents en question.

La réalité de ce motif ne saurait être déduit des seules circonstances de la cause.

Il n'est ainsi pas établi que PERSONNE1.) s'est rendu coupable des infractions de faux et d'usage de faux lui reprochées.

Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE2.) a établi que PERSONNE1.) a utilisé la carte de crédit de la société à des fins non professionnelles pour 1.721,61 euros et qu'il s'est fait rembourser des frais non professionnels de (14 + 8 + 18,50 + 167,60 + 333,10 =) 541,20 euros, le tout sans justification ou en fournissant des justifications visant à tromper son employeur.

Le classement sans suite de la plainte pénale n'est pas de nature à légitimer le comportement de PERSONNE1.). Dans l'appréciation d'une éventuelle faute du salarié, le tribunal n'est pas lié par une éventuelle décision du ministère public de classer l'affaire sans suites, qui, contrairement à une décision de non-lieu à poursuivre ou une décision de relaxe, ne constitue qu'une simple mesure administrative.

Au vu des contestations par la société SOCIETE2.), PERSONNE1.) reste en défaut d'établir qu'il existait un usage au sein de la société de prendre en charge des dépenses privées de ses salariés ou administrateurs. Le fait que tel serait le cas notamment pour les dépenses privées d'PERSONNE10.), à le supposer établi, n'est pas de nature à justifier le comportement de PERSONNE1.), alors qu'il n'est pas établi que la société SOCIETE2.) avait autorisé PERSONNE1.) à faire usage de telles pratiques.

Il en va de même de la validation de ces dépenses par PERSONNE4.), ce notamment au regard des manœuvres de justification mises en œuvre par PERSONNE1.). En effet, le salarié étant le mieux à même d'apprécier si les dépenses qu'il a faites ont un caractère professionnel ou non, il revient en premier lieu au salarié lui-même de sélectionner et de vérifier les pièces qu'il remet à l'employeur, respectivement à la personne en charge de la validation. S'y ajoute que PERSONNE4.) a signalé à PERSONNE1.) son appréhension quant à certaines dépenses (« *You continue to surprise me with the expenses. You have and it is difficult for me to follow. I really feel uncomfortable about this* ») pour finalement faire part à PERSONNE1.) de son souhait de voir une troisième personne vérifier leurs dépenses (« *Maybe someone external of us two should check our expenses...[...] I am open to You proposals & ideas to organise all this* ») et proposer de soumettre une « *Note de Frais Policy* » contenant des directives claires.

PERSONNE10.) déclare dans le cadre d'une attestation sur l'honneur établie en date du 24 juin 2021 que la signature apposée sur les documents « *SOCIETE18.) (Période du 1/01/2019 au 31/01/2019) de PERSONNE1.)* » et « *SOCIETE18.) (Période du 1/02/2019 au 28/02/2019) de PERSONNE1.)* » n'a pas nullement été faite de sa main et avec son consentement, de sorte que PERSONNE1.) ne saurait soutenir que des dépenses similaires ont été approuvées par le passé.

A cet égard, il convient de préciser que même lorsque le remboursement de frais professionnels implique de produire des justificatifs, le système repose sur un principe de confiance, la vérification minutieuse de tous les justificatifs ainsi que du caractère professionnel ou non des dépenses étant très chronophage et parfois impossible à réaliser, l'employeur n'étant pas toujours en mesure de savoir avec exactitude ce qui a été payé et à quelles fins. Quel que soit le montant obtenu frauduleusement, la jurisprudence estime régulièrement que la présentation de fausses notes de frais est une faute grave (Cour d'appel, 25 janvier 2021, numéro CAL-2019-00982 du rôle, cité par la partie défenderesse).

Eu égard aux circonstances de l'espèce, dont notamment la fonction occupée par le salarié (Managing Director en charge des fonctions de compliance), qui exige une confiance absolue de l'employeur dans l'honnêteté du salarié concernant l'utilisation des facilités de paiement mises à sa disposition et l'établissement des notes de frais, les préoccupations exprimées par PERSONNE4.) et les manœuvres mises en œuvre par PERSONNE1.) pour justifier de ces dépenses, le tribunal retient que les remises à l'employeur en vue du remboursement de pièces relatives à des dépenses non professionnelles de 541,20 euros et l'utilisation de la carte de crédit de la société à des fins non professionnelles pour des dépenses de 1.721,61 euros dénotent une désinvolture inadmissible du salarié par rapport à l'employeur et sont de nature à

briser irrémédiablement la confiance de l'employeur et à justifier la résiliation immédiate du contrat de travail.

### **Quant aux demandes indemnitaires**

Tel que convenu à l'audience, il y a lieu de réserver les demandes de PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis, de préjudice matériel et moral et de refixer ce volet à une audience ultérieure pour continuation des débats.

Il y a encore lieu de réserver les demandes reconventionnelles de la société SOCIETE2.), ainsi que la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg.

Il y a finalement lieu de réserver les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de même que les frais.

### **PAR CES MOTIFS:**

#### **le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A., anciennement SOCIETE1.) S.A., anciennement SOCIETE1.) S.A. de ces demandes reconventionnelles ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare justifié le licenciement intervenu en date du 7 mai 2021 à l'égard de PERSONNE1.) ;

réserve les demandes de PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis et du chef de préjudice matériel et moral ;

réserve les demandes reconventionnelles de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., anciennement SOCIETE1.) S.A., anciennement SOCIETE1.) S.A. ;

réserve encore la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

réserve les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et les frais ;

refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du mardi, 14 avril 2026 à 15.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**