

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°118/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze décembre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2025-00910 du rôle

Composition:

Nadine WALCH, premier conseiller-président,
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCHAUS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Alex THEISEN, en remplacement de Tessy SIEDLER de Luxembourg, du 29 août 2025,

comparaissant par la société à responsabilité limitée JURISLUX, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B249621, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour.

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), 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 gérant actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit THEISEN,
n'ayant pas constitué avocat.

LA COUR D'APPEL

Suivants contrats de travail à durée déterminée successifs, PERSONNE1.) a été engagée en tant que « *Team Member* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)).

Les contrats de travail ont couvert les périodes

- du 10 juin 2024 au 7 juillet 2024,
- du 8 juillet 2024 au 6 octobre 2024,
- du 7 octobre 2024 au 5 janvier 2025.

Le 10 janvier 2025, le mandataire de PERSONNE1.) s'est adressé par lettre recommandée à la société SOCIETE1.) pour dénoncer des irrégularités affectant les contrats de travail à durée déterminée et pour lui faire part de sa conclusion que PERSONNE1.) est, en application de l'article L.122-9 du Code du travail, liée à la société SOCIETE1.) par un contrat de travail à durée indéterminée.

La lettre en question se termine comme suit :

« L'emploi suivant CDD impliquant une désaffiliation prévue à l'avance, nous vous mettons en demeure de réaffilier sans délai la dame PERSONNE1.) auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

En guise de précision, nous vous rappelons que Madame PERSONNE1.) est placée en arrêt de travail pour cause de maladie jusqu'au 12 janvier 2025, sans préjudice quant à une éventuelle prolongation médicalement justifiée qu'elle vous communiquerait bien entendu en temps utile, comme elle l'a toujours fait.

Au-delà de cette situation exceptionnelle de maladie qui frappe actuellement notre mandante, celle-ci se tient à l'entière disposition de votre société afin de prêter suivant la relation de travail vous unissant.

Enfin, la dame PERSONNE1.) nous indique que vous ne lui avez pas remis ses fiches de salaire des mois d'octobre, novembre et décembre 2024.

Nous vous mettons donc formellement en demeure de communiquer à notre mandante les documents endéans la huitaine.

La présente vaut pour autant que de besoin mise en demeure faite à l'encontre de votre société de respecter très rapidement ses obligations légales ».

Le mandataire de PERSONNE1.) a encore évoqué un autre problème dans sa lettre du 10 janvier 2025, à savoir :

« Madame PERSONNE1.) est venue nous consulter dans le cadre des différentes mésaventures attachées à votre relation de travail et notamment au sujet du harcèlement subi de la part de sa manager, Madame PERSONNE2.), harcèlement que notre mandante a dénoncé, preuves testimoniales à l'appui.

A ce titre, nous vous rappelons les obligations auxquelles votre société est soumise en vertu de la loi du 29 mars 2023 et nous permettons de vous demander quelles mesures ont été prises en vertu de l'article L.246-3(4) du Code du travail ? »

Considérant avoir été licenciée oralement en date du 5 janvier 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement du 5 janvier 2025 et pour voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement des montants suivants :

- préjudice matériel	30.000,00 €
- préjudice moral	15.000,00 €
- indemnité de préavis	4.633,02 €
- indemnité jours de congés non pris	2.167,01 €
- remboursement retenue sur salaire	81,20 €
- harcèlement moral	20.000,00 €
- remboursement frais d'avocat	3.000,00 €.

Les montants ont, en partie, été réclamés avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a, en outre, sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, la fiche de salaire du mois de janvier 2025, les fiches de salaires rectifiées des mois de juin 2024 à décembre 2024, le formulaire U1 ainsi que le certificat de travail.

Elle a finalement demandé la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries en première instance, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

Par un jugement du 10 juillet 2025, le tribunal du travail, statuant avec effet contradictoire à l'égard de la société SOCIETE1.), a :

- reçu la demande en la pure forme;
- s'est déclaré compétent pour en connaître;
- donné acte à PERSONNE1.) qu'elle a renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel ;
- requalifié la relation de travail ayant existé entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) de contrat de travail à durée indéterminée à partir du 10 juin 2024;
- dit que PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve d'un licenciement oral intervenu en date du 5 janvier 2025;
- déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis et de dommages et intérêts pour préjudice moral, partant en a débouté;
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, partant en a débouté;
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés pour le montant brut de 2.167,01 € ;
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un montant net de 81,20 € au titre des chèques-repas;
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de remboursement de frais et honoraires d'avocat, partant en a débouté ;
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.248,21 €, avec les intérêts légaux sur la somme de 2.167,01 € à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- condamné la société SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois de janvier 2025, les fiches de salaires rectifiées des mois de juin 2024 à décembre 2024, le formulaire U1 ainsi que le certificat de travail, sous peine d'astreinte de 25 € par jour de retard depuis le 15ème jour qui suit la notification du jugement intervenu jusqu'à solde ;
- ordonné l'exécution provisoire du jugement intervenu;
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée au montant de 250 € ;
- condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 29 août 2025, PERSONNE1.) a relevé appel limité du jugement du 10 juillet 2025, lequel lui a été notifié le 21 juillet 2025.

Par réformation du jugement entrepris, elle demande à voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 5 janvier 2025 et elle sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement des montants de 4.633,02 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi en raison du licenciement abusif, de 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi suite au harcèlement dont elle dit avoir

été victime, de 1.404 € à titre de frais et honoraires d'avocat déboursés pour la première instance, et de 3.500 € à titre de frais et honoraires d'avocat déboursés pour l'instance d'appel.

Elle sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance et de 3.500 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les délai et formes de la loi.

Quant à la fin de la relation de travail

Discussion

L'appelante reproche à la juridiction de première instance de ne pas avoir retenu qu'elle a fait l'objet d'un licenciement, qu'elle qualifie de licenciement oral, en date du 5 janvier 2025 et de l'avoir déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et de sa demande en allocation de dommages et intérêts en raison du préjudice moral subi.

Pour débouter PERSONNE1.) de ses prétentions, le tribunal du travail a décidé que la requalification de la relation de travail entre parties en contrat à durée indéterminée, mesure de protection du salarié, constitue la seule sanction prévue par la loi sur le contrat de travail en cas de violation de l'article L.122-1 du Code du travail, le but de la loi n'étant pas la résiliation automatique donnant lieu à des indemnités, mais le droit du salarié au maintien des relations de travail à l'expiration du terme légal.

Il a encore relevé qu'en raison du fait que la seule échéance du terme d'un contrat à durée déterminée ne peut pas être analysée *a posteriori* en un licenciement avec effet immédiat abusif, il appartient à PERSONNE1.) de rapporter la preuve du licenciement oral dont elle se prévaut.

La juridiction de première instance a considéré au vu des circonstances de l'espèce que la preuve non équivoque d'une initiative exprimée par l'employeur de mettre un terme à la relation de travail liant les parties fait défaut. Le courrier du 10 janvier 2025 du mandataire de PERSONNE1.) a été écarté pour défaut de pertinence, étant donné qu'il est intervenu postérieurement au 5 janvier 2025, date considérée comme étant celle du licenciement oral.

Dans son acte d'appel, PERSONNE1.) soutient qu'à la suite du courrier de son mandataire du 10 janvier 2025 à l'adresse de la société SOCIETE1.), « l'employeur s'est refusé de prendre position à tel point

qu'il a refusé de procéder à la régularisation en ne permettant à la requérante ni de travailler, ni de pouvoir passer à une autre chose alors qu'elle n'a à ce jour toujours pas bénéficié de ses documents de fin de contrat ».

La société SOCIETE1.) n'aurait pas non plus réagi à la lettre de relance de son mandataire du 30 janvier 2025.

Elle expose avoir été en incapacité de travail du 5 au 10 janvier 2025 et elle soutient qu'elle aurait été à disposition de la société SOCIETE1.) à compter du 12 janvier 2025.

Elle se réfère à sa pièce numéro 13 et soutient que cette fiche de rémunération non périodique du 16 janvier 2025, correspondant à son solde de congés payés, renseignerait une date de sortie au 5 janvier 2025. L'employeur aurait modifié cette fiche en date du 17 mars 2025, en confirmant la date de sortie au 5 janvier 2025.

Elle en déduit que la désaffiliation auprès des organismes de la sécurité sociale constituerait la preuve du licenciement. La volonté univoque de l'employeur de mettre un terme au contrat de travail le 5 janvier 2025 serait appuyée par de nombreux autres éléments, notamment par un courriel du 10 décembre 2024 émanant de la responsable des ressources humaines.

La partie appelante considère qu'il y aurait un faisceau d'indices graves, précis et concordants, lesquels établiraient la volonté de la société SOCIETE1.) de mettre fin au contrat le 5 janvier 2025.

Le licenciement intervenu serait à assimiler à un licenciement oral et devrait de ce fait être qualifié d'abusif.

Appréciation de la Cour

Le jugement n'est pas entrepris en ce que le tribunal du travail a décidé que PERSONNE1.) est liée à la société SOCIETE1.) par un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 10 juin 2024.

La partie appelante ne conteste pas que la charge de la preuve de la réalité du licenciement intervenu lui incombe.

La Cour approuve la juridiction de première instance en ce qu'elle a décidé qu'en cas de requalification de la relation de travail entre parties en contrat à durée indéterminée, la simple expiration du terme du contrat de travail à durée déterminée ne s'analyse pas en un licenciement. Le fait que PERSONNE1.) ait, dans cette logique, touché une indemnité pécuniaire de maladie de la CNS à partir du 6 janvier 2025 ne constitue pas non plus une manifestation de volonté de la société SOCIETE1.) de mettre fin à un contrat à durée indéterminée.

Les développements faits en relation avec une fiche de rémunération non-périodique versée en pièce numéro 13 sont dépourvus de pertinence, au motif que la pièce numéro 13 est, selon l'inventaire des pièces, une « attestation testimoniale de Madame PERSONNE3.) datée du 15 août 2025 ». La pièce évoquée par l'appelante, à savoir une fiche de rémunération non périodique du 16 janvier 2025, corrigée le 17 mars 2025, ne figure pas parmi les 18 pièces versées à la Cour.

Les fiches de salaire concernant les mois de juin 2024 à janvier 2025 renseignent comme dates respectives de sortie les échéances figurant dans les trois contrats de travail à durée déterminée et ne permettent dès lors pas non plus de conclusion quant à un prétendu licenciement au 5 janvier 2025.

Le courriel adressé le 11 décembre 2024 par PERSONNE4.), « SOCIETE2.) » à PERSONNE1.) ne milite pas non plus en faveur de la théorie défendue par l'appelante, étant donné que l'auteur du courriel se contente de l'informer qu'elle « aura du mal à tout clôturer avant la fin de votre contrat ». Si ce courriel laisse sous-entendre que c'est la date du 5 janvier 2025 qui est visée comme « fin du contrat », cela a comme explication que le dernier contrat de travail à durée déterminée était conclu pour la période du 7 octobre 2024 au 5 janvier 2025.

PERSONNE1.) affirme encore que l'intention de licenciement de la société SOCIETE1.) résulterait du silence gardé par cette dernière suite au courrier lui adressé le 30 janvier 2025.

Force est de constater que la position exprimée par le mandataire de PERSONNE1.) dans le courrier en question est contradictoire avec l'affirmation que la société SOCIETE1.) aurait mis fin au contrat de travail le 5 janvier 2025.

En effet, sous la rubrique « 2. Contrat de travail », le mandataire de PERSONNE1.) s'est adressé dans les termes suivants au mandataire de la société SOCIETE1.) :

« Ce point a déjà largement été développé au sein de notre courrier de mise en demeure adressé à votre mandante par recommandé en date du 10 janvier 2025 auquel nous renvoyons.

Nous avons entretemps d'ailleurs trouvé un grief supplémentaire lié aux contrats de travail de votre mandante et ce alors que la dame PERSONNE1.) a commencé à prêter le 10 juin 2024 sans contrat de travail puisque celui-ci a été signé par les parties les 12 et 13 juin 2024, nul besoin d'en expliquer la conséquence.

Pour que nous soyons clairs, les pratiques de votre mandante en termes de CDD sont hautement abusives.

En tout état de cause, la dame PERSONNE1.) souhaite continuer à travailler pour le compte de votre mandante et ce alors qu'elle fait valoir aujourd'hui encore la requalification de ses CDD en CDI de telle sorte qu'elle est toujours liée actuellement à la société SOCIETE1.) SARL par un contrat de travail ».

PERSONNE1.) considérait dès lors en date du 30 janvier 2025 qu'elle était toujours liée par un contrat de travail à la société SOCIETE1.).

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que ce volet de l'appel n'est pas fondé et que le jugement du 10 juillet 2025 est à confirmer en ce que le tribunal du travail a décidé que la preuve non équivoque d'une initiative exprimée par l'employeur de mettre un terme à la relation de travail liant les parties fait défaut et que PERSONNE1.) est à débouter de ses prétentions indemnitaires en relation avec un prétendu licenciement abusif.

Quant au harcèlement moral subi à l'occasion de son travail

Pour débouter PERSONNE1.) de ses prétentions, le tribunal du travail, après avoir analysé le contenu des attestations testimoniales établies par PERSONNE5.) et PERSONNE6.), est arrivé à la conclusion que les témoins ne relatent pas de faits précis et concrets concernant PERSONNE1.), de sorte que cette dernière n'a établi ni des faits de harcèlement moral, ni un préjudice à hauteur de 20.000 €.

Discussion

PERSONNE1.) reproche à la juridiction de première instance de ne pas avoir retenu que le comportement de sa supérieure hiérarchique, à savoir PERSONNE7.), était tyrannique et consistait à exercer une pression constante sur le personnel de la société.

Elle soutient que la preuve de ses allégations résulterait à suffisance de droit des attestations testimoniales de ses collègues de travail.

La conduite de l'employeur, respectivement sa passivité face aux faits dénoncés, n'aurait pas seulement porté atteinte à sa dignité, mais également à son intégrité physique et psychique, étant donné qu'elle aurait été placée en arrêt de travail pour cause de maladie des suites du harcèlement subi.

PERSONNE1.) allègue qu'elle aurait été contrainte de subir des actes dégradants sans que l'employeur ne daigne prendre les mesures adéquates.

Par réformation du jugement entrepris, elle sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 20.000 €.

Appréciation de la Cour

La Cour renvoie à l'exposé exhaustif de la juridiction de première instance relatif au régime juridique et aux principes applicables au harcèlement moral qui trouve son fondement légal dans les articles L.246-2 et L.246-3 du Code du travail, pour faire partie intégrante du présent arrêt.

L'appelante ne critique pas la juridiction de première instance qui a correctement retenu que la charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a relevé que PERSONNE1.) a versé un courrier manuscrit non daté, dans lequel elle se plaint de PERSONNE7.), sans cependant énoncer des faits précis et concrets.

A ce stade, il convient de relever que PERSONNE1.) n'énonce pas non plus de faits précis et concrets dans son acte d'appel.

La Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a décidé que les attestations de PERSONNE5.) et de PERSONNE6.) sont dépourvues de pertinence, dans la mesure où elles ne contiennent aucune déclaration au sujet des faits de harcèlement moral qu'aurait subi PERSONNE1.).

L'appelante verse en instance d'appel deux attestations supplémentaires émanant de sa fille et de son compagnon.

PERSONNE3.) et PERSONNE8.) font des déclarations d'ordre général concernant le comportement de PERSONNE7.) et leurs attestations ne contiennent pas non plus de faits précis et concrets auxquels les témoins auraient assisté.

Le fait qu'une psychologue ait émis deux notes d'honoraires en date des 20 novembre 2024 et 4 décembre 2024 est sans pertinence pour la solution du litige, étant donné que ces pièces ne font que documenter que PERSONNE1.) a consulté à deux reprises une psychologue. Tout lien entre les deux consultations et un éventuel harcèlement moral laisse d'être établi.

Il en résulte que PERSONNE1.) n'a pas apporté d'éléments nouveaux en appel mettant en doute les conclusions du tribunal du travail.

C'est dès lors par une saine appréciation, tant factuelle que juridique, des éléments de la cause que le tribunal du travail a décidé que la demande de PERSONNE1.) en allocation du montant de 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral n'est pas fondée.

Ce volet de l'appel n'est pas non plus fondé.

Quant aux demandes accessoires

Le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat, motifs pris qu'elle n'a pas établi de faute dans le chef de la société SOCIETE1.) et qu'elle n'a, de toute manière, pas versé de pièce justificative à l'appui de sa prétention.

Dans la mesure où PERSONNE1.) ne verse toujours pas de pièce justificative à l'appui de ses prétentions, il est superflu d'analyser la question d'une éventuelle faute dans le chef de la société SOCIETE1.) et le jugement entrepris est à confirmer quant à ce point.

Pour la même raison, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel.

Concernant les prétentions de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, eu égard à l'issue du litige en première instance, c'est à bon escient que le tribunal du travail lui a alloué une indemnité de procédure de 250 €.

Au vu du sort réservé à l'appel, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, étant donné qu'il est de principe que la partie qui succombe ne saurait bénéficier de ces dispositions.

Par application de l'article 79, alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de statuer par un arrêt réputé contradictoire à l'égard de la société SOCIETE1.), l'acte d'appel ayant été signifié à sa personne.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant avec effet contradictoire à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement entrepris en toute sa teneur ;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, ainsi que de sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat, pour l'instance d'appel ;

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