

Texte pseudonymisé

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

Ordonnance N°42/26 - VIII – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six mars deux mille vingt-six

Numéro CAL-2026-00035 du rôle

PERSONNE1.)

rendue le vingt-six mars deux mille vingt-six en matière de droit du travail, en application de l'article L.246-4 du Code du travail par Madame Elisabeth WEYRICH, président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assistée du greffier assumé Khusboo KANDPAL,

sur une requête d'appel déposée le 8 janvier 2026 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), inscrite à la liste V de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu, demeurant à Luxembourg, dans une affaire se mouvant

Entre :

PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante,

comparaissant par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), inscrite à la liste V de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite auprès du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par Monsieur PERSONNE3.), gérant de classe A, et Monsieur PERSONNE4.), gérant de classe B,

intimée,

comparaissant par la société en commandite simple SOCIETE3.) SCS, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Nathaël MALANDA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 26 mars 2024 avec effet au 1^{er} mai 2024, PERSONNE5.) a été engagée en qualité de « *Corporate Manager* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) (ci-après la société SOCIETE4.)).

Par courriel du 24 avril 2025, PERSONNE5.) a dénoncé des faits qu'elle qualifie de harcèlement moral.

Par courriel du 2 juillet 2025, elle a exposé des faits concernant une collègue PERSONNE6.), qu'elle qualifiait également de harcèlement moral.

Le 10 juillet 2025 une réunion a eu lieu avec PERSONNE7.), interim « *Managing Director* » et PERSONNE8.).

Le même jour, soit le 10 juillet 2025, PERSONNE5.) a, à nouveau, dénoncé des faits qu'elle qualifiait d'harcèlement moral.

PERSONNE5.) était en congé de maladie à partir du 11 juillet 2025 jusqu'au 9 septembre 2025.

Par courrier recommandé du 9 septembre 2025, la société SOCIETE4.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis.

En date du 10 septembre 2025, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 10 octobre 2025, son employeur a communiqué les motifs du licenciement.

Par requête déposée au greffe le 23 septembre 2025, PERSONNE5.) a fait convoquer la société SOCIETE4.) devant le Président du tribunal du travail de Luxembourg, statuant d'urgence sur base de l'article L.246-4 du Code du travail pour voir constater la nullité du licenciement intervenu à son encontre le 9 septembre 2025 et voir ordonner son maintien ou le cas échéant sa réintégration, conformément aux dispositions des articles L.246-4 (3) du Code du travail.

Elle a réclamé en outre une indemnité de procédure de 1.000 €, l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir et la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE4.) a conclu au rejet de la demande en nullité et réclamé une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par ordonnance rendue contradictoirement le 1^{er} décembre 2025, un juge de paix de Luxembourg, ayant siégé comme président du tribunal du travail, a déclaré la demande de PERSONNE5.) recevable, mais non fondée, a rejeté les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE5.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le président du tribunal du travail, après avoir reproduit les dispositions de l'article L.246-4 du Code du travail, et constaté que la requête a été introduite dans les formes et délai de la loi, a relevé que « saisi d'une demande d'un salarié sur base de l'article L.246-4 du Code du travail, le Président du tribunal du travail n'a pas à rechercher si le salarié a rapporté la preuve d'actes de harcèlement moral qu'il dit avoir subis de la part de son employeur, cette analyse relevant de la compétence de la juridiction du fond, mais qu'il lui incombe uniquement de rechercher si le licenciement prononcé à l'égard du salarié constitue un acte de représailles en relation avec une dénonciation d'actes de harcèlement moral » .

Il a ensuite relevé qu'il « appartient au salarié qui se dit licencié en représailles de ses protestations ou du refus opposés à un comportement constitutif de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur ou pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral, de le prouver et d'en établir la réalité, et plus particulièrement, de prouver que le motif réel de la décision de licencier réside dans la volonté de l'employeur d'exercer des représailles contre un salarié en raison de ses refus, protestations contre ou témoignages apportés quant à des faits de harcèlement moral ».

Il a ensuite constaté qu'en l'espèce, PERSONNE9.) a procédé à trois dénonciations pour harcèlement moral, à savoir en date du 24 avril 2025, 2 juillet 2025 et 10 juillet 2025.

Après avoir rappelé que le président du tribunal du travail, saisi sur base de l'article L.246-4 du Code du travail ne peut pas se prononcer quant à l'existence ou non d'un harcèlement moral, il a précisé que « le contenu des dénonciations a été évoqué

uniquement afin de pouvoir apprécier les motifs de licenciement et si elles concernent les dénonciations des faits pouvant valoir un harcèlement moral ».

Il a relevé que l'affirmation de la requérante consistant à dire que l'employeur l'aurait menacée de la licencier si elle continuait à faire des dénonciations ou même en raison des dénonciations ne trouvait aucun appui parmi les pièces versées.

Il a ensuite constaté, à la lecture de la lettre de motifs du licenciement du 10 octobre 2025, que la requérante a été licenciée « en raison de son comportement non-professionnel, ayant rendu la poursuite de la relation de travail impossible, nui aux opérations de l'entreprise et détérioré l'ambiance sur le lieu de travail » et que ledit courrier ne contient aucune mention relative à une dénonciation faite pour harcèlement moral.

Il a ajouté que les attestations testimoniales versées par la requérante n'étaient pas non plus de nature à justifier des menaces de l'employeur de la licencier si elle persistait à dénoncer des faits pouvant valoir harcèlement, mais qu'elles relatent les « bonnes relations entre le témoin et PERSONNE5.), ainsi que les multiples plaintes faites auprès de la déléguée du personnel ».

Par requête déposée au greffe de la Cour d'appel le 8 janvier 2026, PERSONNE5.) a relevé appel de l'ordonnance précitée.

Elle conclut à voir réformer l'ordonnance en ce que le président du tribunal du travail mentionne comme condition à l'article L.246-4 du Code du travail, que l'appelante devrait rapporter la preuve que le motif réel de la décision de licencier par l'employeur réside dans sa volonté d'exercer des représailles contre la salariée en raison de ses dénonciations pour harcèlement moral.

L'ordonnance serait à réformer en ce que le magistrat de première instance a considéré que le licenciement du 9 septembre 2025 de l'appelante n'est pas une mesure de représailles en raison des dénonciations pour harcèlement moral à la société intimée.

Elle conclut, par réformation, à voir constater la nullité du licenciement du 9 septembre 2025 et à voir ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration, conformément à l'article L.246-4 du Code du travail. Elle réclame également, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et de 1.000 € pour l'instance d'appel.

La société intimée sollicite la confirmation de l'ordonnance entreprise et l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Discussion

Aux termes de l'article L.246-4 du Code du travail « l'ordonnance du président de la juridiction du travail est (...) susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les

quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail (...) ».

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

PERSONNE5.) fait grief au président du tribunal du travail de l'avoir déboutée de sa demande en nullité du licenciement prononcé en raison des faits de harcèlement moral qu'elle avait dénoncés.

Saisi d'une requête basée sur l'article L.246-4 du Code du travail, l'appelante estime que le président du tribunal du travail devrait se limiter à constater l'existence de la dénonciation à l'employeur des faits de harcèlement moral, et d'une mesure de représailles, tel qu'en l'espèce, un licenciement. Exiger du salarié qu'il rapporte la preuve directe du lien causal entre son licenciement et les dénonciations antérieures des faits de harcèlement moral reviendrait à vider l'article L.246-4 du Code du travail de tout son sens, étant donné que l'esprit de la loi serait de protéger le salarié qui ose dénoncer des faits de harcèlement moral.

L'appelante demande à la Cour de constater qu'en l'occurrence, elle a dénoncé trois faits de harcèlement moral. La dénonciation desdits faits de harcèlement moral, et son licenciement, suffiraient à établir qu'elle a été licenciée à cause de ces dénonciations.

Son licenciement du 9 septembre 2025 serait en conséquence à qualifier d'acte de représailles suite à sa dénonciation les 24 avril, 2 juillet et 10 juillet 2025 d'actes de harcèlement moral, en application de l'article L.246-4 du Code du travail.

La partie intimée fait valoir que contrairement à l'argumentaire de PERSONNE5.), le licenciement du 9 septembre 2025 ne serait pas à qualifier de mesure de représailles au sens de l'article L.246-4 du Code du travail. Ce licenciement serait au contraire basé sur des motifs distincts qui seraient sans liens avec la dénonciation d'actes de harcèlement moral par l'appelante. Elle soutient que l'appelante se méprendrait sur la teneur de l'article L.246-4 du Code du travail, qui ne lui conférerait pas de protection contre le licenciement.

L'employeur sollicite en conséquence la confirmation de l'ordonnance entreprise en ce que le président du tribunal du travail a dit non fondée la demande de PERSONNE5.) en nullité de son licenciement basée sur l'article L.246-4 du Code du travail.

Appréciation

Saisi d'une requête d'appel contre une ordonnance rendue par le président du tribunal du travail, en application de l'article L.246-4 (3) du Code du travail, le président de la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail n'a pas à se prononcer sur la réalité et la gravité des fautes reprochées à PERSONNE5.) dans le courrier des motifs du licenciement du 10 octobre 2025.

Au Luxembourg, et jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, les salariés victimes d'un harcèlement moral sur le lieu de travail étaient obligés de baser leur action en dommages et intérêts sur l'article 1134 du Code civil aux termes duquel « *les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi par les parties à la convention* ».

Afin de combler ce vide juridique, a été introduit un nouveau Chapitre VI au Titre IV du Livre II du Code du travail intitulé « Chapitre VI.- Harcèlement moral », dont l'article L.246-4 (1) et (3), pertinent pour la solution du présent litige est rédigé comme suit :

« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1^{er} et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

Ces dispositions établissent une protection du salarié qui protesterait contre des comportements de harcèlement moral ou les refuserait, ou qui témoignerait d'actes de harcèlement moral. Le salarié est protégé contre toutes représailles de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, collègue de travail ou personne extérieure liée à l'employeur. Toute mesure de représailles (y compris le licenciement) sera considérée comme nulle et non avenue.

Tel que relevé bon doit par le magistrat de première instance, saisi d'une demande d'un salarié sur base de l'article L.246-4 du Code du travail, le magistrat présidant le tribunal du travail n'a pas à rechercher si ce salarié a rapporté la preuve d'actes de harcèlement moral qu'il dit avoir subis de la part de son employeur, cette analyse relevant de la compétence de la juridiction du fond.

Il lui incombe uniquement de rechercher si le licenciement prononcé à l'égard du salarié constitue un acte de représailles en relation avec une dénonciation d'actes de harcèlement moral.

C'est encore à raison que le président du tribunal du travail a relevé que dans le cadre d'une demande basée sur l'article L.246-4 du Code du travail, il appartient au salarié, en l'occurrence, à PERSONNE5.) d'établir que le licenciement du 9 septembre 2025 constitue un acte de représailles à la dénonciation d'actes de harcèlement moral (Cour d'appel, ord. du 26 juin 2025, Numéro CAL-2025-00376 du rôle).

Il est établi que par courriels des 24 avril, 2 et 10 juillet 2025, PERSONNE5.) s'est adressé à son employeur afin de dénoncer des faits qu'elle qualifiait d'actes de harcèlement moral à l'égard d'elle-même, respectivement à l'égard d'une autre collègue de travail.

Le président du tribunal du travail a correctement reproduit les extraits des différents courriers que l'appelante a adressés à son employeur et la Cour y renvoie.

Il convient de rappeler que l'article L.246-4 du Code du travail institue une protection du salarié contre des actes des représailles, dont notamment un licenciement, « *en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral* » et qu'il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de représailles la dénonciation antérieure d'actes de harcèlement moral.

La Cour approuve le président du tribunal du travail en ce qu'il a retenu, que la lettre de licenciement était motivée par le comportement non-professionnel (« *your unprofessional behaviour which has severely affected operations and the work environment, rendering any continuation of the employment relationship impossible (...)* »). Pour justifier ledit reproche, la société intimée a invoqué des plaintes émanant de divers salariés de la société, en rapport avec plusieurs incidents qui auraient eu lieu en date des 9 janvier, 25 mars, 26 mars, 28 mars, 31 mars, 26 mai 2025. Elle invoque par ailleurs un incident qui se serait produit en décembre 2024. La Cour note que tous les incidents reprochés à l'appelante sont antérieurs à la dénonciation par celle-ci d'actes de harcèlement moral (à l'exception de l'incident du 26 mai 2025).

C'est à juste titre que le président du tribunal du travail a retenu, pour des motifs que la Cour adopte, que le contenu de la lettre de licenciement ne suffit pas à lui seul à établir une mesure de représailles dans le chef de l'employeur à l'égard de sa salariée.

Cette preuve ne résulte pas non plus des attestations testimoniales de PERSONNE10.), PERSONNE11.), et PERSONNE12.). Ces témoins relatent en substance que l'appelante aurait été victime d'harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique, PERSONNE13.), que cette dernière l'aurait humiliée, et que ces reproches n'auraient pas été fondés. Les témoins relatent par ailleurs les bonnes relations de travail avec l'appelante, et font état de ses compétences et expériences. Leurs dépositions ne sont toutefois d'aucune pertinence quant à la question de savoir si la résiliation du contrat de travail de PERSONNE5.) constitue une mesure de représailles à la dénonciation d'actes de harcèlement moral à l'employeur. Il ne résulte par ailleurs ni de ces attestations testimoniales, ni d'un autre élément probant du dossier que l'employeur aurait menacé de licencier PERSONNE5.) si elle ne gardait pas le silence.

La circonstance que l'appelante a été licenciée à son retour du congé de maladie le 9 septembre 2025 n'est pas non plus de nature à établir que son licenciement aurait constitué une mesure de représailles à sa dénonciation d'actes de harcèlement moral.

Au vu des considérations qui précèdent, l'appel de PERSONNE5.) n'est pas fondé et l'ordonnance entreprise est à confirmer.

Au vu du sort réservé à son appel, PERSONNE5.) est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel et ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure.

La société intimée n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS

la Présidente de la huitième chambre de la Cour d'appel, Elisabeth WEYRICH, siégeant en application de l'article L.246-4 (3) du Code du travail, statuant contradictoirement,

dit l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme l'ordonnance entreprise,

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE5.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.