

Texte pseudonymisé

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

Ord. N°81/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2025-00376 du rôle

ORDONNANCE

rendue le vingt-six juin deux mille vingt-cinq sur base 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 Amra ADROVIC,

sur une requête d'appel déposée le 22 avril 2025 par Maître Alex PENNING dans une affaire se mouvant

Entre :

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

appelant,

comparaissant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

l'SOCIETE1.), établie à L-ADRESSE2.), représentée par son Collège des Bourgmestre et Échevins,

intimée,

comparaissant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg,

représentée par son gérant KLEYR GRASSO s.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Faits et rétroactes constants :

Suivant renseignements fournis (*note de la Cour* : le contrat de travail de PERSONNE1.) ne fait pas partie des pièces versées), PERSONNE1.) a été engagé par l'SOCIETE1.) (ci-après la SOCIETE1.)), le 1^{er} septembre 1996 en tant qu' « *ouvrier communal* » et occupe depuis 2008, le poste de « *Vorarbeiter* ».

Le 29 août 2024, il a fait adresser par son mandataire Maître Alex Penning un courrier à son employeur, pour dénoncer des faits de harcèlement moral commis à son encontre depuis « plusieurs mois », par Madame le Bourgmestre PERSONNE2.).

Par courriel de son mandataire du 5 septembre 2024, la SOCIETE1.) a informé le mandataire de PERSONNE1.) que « *conformément à ses obligations résultant du Code du travail* », elle « *va diligenter une enquête en interne afin de vérifier le bien-fondé des accusations (...)* et qu'un « *prestataire externe* » serait chargé de réaliser cette enquête « *afin de respecter le principe de neutralité* ».

Après avoir fait procéder à cette enquête relative aux faits de harcèlement moral dénoncés, l'employeur a, par une lettre du 5 décembre 2024, convoqué le salarié à un entretien préalable pour le 18 décembre 2024, concernant un éventuel licenciement.

Par courrier de son mandataire du 12 décembre 2024, PERSONNE1.) a saisi l'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ci-après l'ITM), d'un recours sur base de l'article L.246-3 (5) du Code du travail.

Par courrier recommandé du 20 décembre 2024, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Par requête déposée le 3 janvier 2025, soutenant avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, PERSONNE1.) a fait convoquer la SOCIETE1.) devant la Présidente du tribunal du travail de Luxembourg, principalement, pour voir déclarer le licenciement du 20 décembre 2024 nul pour défaut de délibération préalable du Collège des Bourgmestre et Echevins en violation de l'article 53 de la communale modifiée du 13 décembre 1988 (ci-après la loi communale).

Subsidiairement, il a demandé à voir déclarer nul le licenciement du 20 décembre 2024 sur le fondement de l'article L.246-4(3) du Code du

travail, et plus subsidiairement encore sur le fondement de l'article L.010-2(2) du même code, et à voir ordonner en tout état de cause, son maintien, sinon sa réintégration, auprès de la SOCIETE1.).

Il a fait valoir que le licenciement serait à qualifier d'acte de représailles en raison du refus opposé à un comportement de harcèlement moral de la part de la bourgmestre de la SOCIETE1.).

A l'appui de son soutènement, PERSONNE1.) s'est référé à diverses attestations testimoniales. Il a également critiqué la neutralité de la société SOCIETE2.) qui avait été chargée par la SOCIETE1.) de mener une enquête interne suite à la dénonciation par PERSONNE1.) le 29 août 2024 d'actes de harcèlement moral. Il a notamment critiqué qu'il n'aurait jamais été personnellement entendu, que la SOCIETE1.) n'aurait réservée aucune suite à sa demande formelle et réitérée du 22 novembre 2024, de se voir communiquer le rapport de l'enquête interne menée par la société SOCIETE2.), mais que le résultat de cette enquête aurait été officiellement publiée le 21 novembre 2024 au « *Raider* » de la Commune. Il a soutenu que cette publication aurait eu pour seul et unique but de le discréditer. Il a également soutenu qu'il ne serait pas établi si la délégation du personnel actuellement en fonction auprès de la SOCIETE1.) aurait ou non été impliquée dans toute cette procédure, bien que cette intervention soit expressis verbis exigée par l'article L.246-(3) in fine du Code du travail.

Selon PERSONNE1.), la convocation du 5 décembre 2024 à l'entretien préalable serait intervenue en violation flagrante de l'article L.246-4 du Code du travail, sachant qu'entretemps il se serait, suivant recours du 12 décembre 2024, ensemble les actes de harcèlement moral persistant affichés dans le chef de la SOCIETE1.), adressé à l'ITM.

En dépit de tous ces éléments, après une ancienneté de presque trente ans, par courrier du 20 décembre 2024, l'employeur lui aurait, sans le moindre avertissement, ni autre procédure disciplinaire préalable pendant toute cette ancienneté, notifié son congédiement avec effet immédiat.

Estimant qu'il devrait bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.246-4 (3) du Code du travail, PERSONNE1.) a demandé à voir déclarer nul le licenciement intervenu et à voir ordonner sa réintégration.

Il a réclamé une indemnité de procédure de 8.000 €, et à voir condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

La SOCIETE1.) a conclu en première instance, à titre principal, à l'incompétence matérielle du Président du tribunal du travail pour

statuer sur la nullité du licenciement du requérant sur base de l'article 53 de la loi communale, étant donné que seul le tribunal administratif serait compétent pour statuer sur la validité d'un acte administratif.

A titre subsidiaire, elle a soulevé l'irrecevabilité de la demande en nullité sur base de l'article 53 de la loi communale en vertu de l'adage « pas de nullité sans texte », aucun texte légal ou réglementaire ne prévoyant la nullité dans l'hypothèse où le licenciement n'est pas précédé d'une délibération du Collège des Bourgmestre et Echevins.

A titre plus subsidiaire encore, elle a conclu à la validité du licenciement, motif pris que la lettre de licenciement a été signée par la Bourgmestre et deux échevins, et qu'elle a été envoyée par la poste en recommandé conformément au Code du travail.

En dernier ordre de subsidiarité, la SOCIETE1.) a demandé à voir constater que le licenciement de PERSONNE1.) ne saurait être annulé sur base de l'article L.246-4 du Code du travail.

Elle a en substance contesté que le licenciement de PERSONNE1.) soit à qualifier de mesure de représailles à la dénonciation par ce dernier de faits de harcèlement moral. Ce licenciement serait au contraire basé sur trois motifs distincts qui n'auraient rien à avoir avec le fait qu'il y ait eu une telle dénonciation.

Concernant le premier motif de licenciement, relatif aux fausses dénonciations par le requérant de faits de harcèlement moral de la part de la Bourgmestre, elle a argumenté que suite à la dénonciation par PERSONNE1.) de ces actes, elle aurait chargé la société SOCIETE2.), spécialisée en matière de harcèlement moral, de réaliser une enquête. Il se serait révélé à l'issue de l'enquête et à la réception des pièces que ce serait PERSONNE1.) lui-même qui aurait été à l'origine d'un harcèlement moral, de sorte qu'elle aurait procédé à son licenciement. Elle a conclu au rejet de l'argumentation de PERSONNE1.) consistant à dire qu'une décision de le licencier aurait déjà été prise avant le résultat de l'enquête menée par un prestataire externe. Elle s'est référée au rapport d'enquête du 11 novembre 2024 ayant retenu la légèreté blâmable de PERSONNE1.).

Concernant les différents faits invoqués par PERSONNE1.) afin de caractériser les actes de harcèlement moral dans le chef de la Bourgmestre, la SOCIETE1.) s'est référée aux attestations des témoins PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.), PERSONNE8.), PERSONNE9.), PERSONNE10.) et PERSONNE11.), qui auraient été analysées par l'enquêteur, mais qui n'auraient pas permis de confirmer l'interprétation des faits du requérant.

Concernant l'argumentation de PERSONNE1.) que la délégation du personnel n'aurait pas été impliquée au moment de l'enquête, la SOCIETE1.) a argumenté que le Code du travail ne prévoit pas une implication de la délégation du personnel à ce moment. Elle a également demandé à voir constater que contrairement à l'argumentaire de PERSONNE1.), il a pu prendre position lors de l'enquête qui aurait été objective, il a eu la possibilité de verser des attestations testimoniales et les pièces qu'il voulait, de sorte qu'il serait malvenu de prétendre qu'il n'a pas pu intervenir lors de l'enquête. Elle a finalement soutenu que le rapport d'enquête n'a pas à être communiqué, mais que les conclusions de l'enquête doivent l'être, ce qui aurait bien été le cas en l'occurrence.

Au regard de ces éléments, la SOCIETE1.) a conclu à voir constater que PERSONNE1.) aurait porté des accusations infondées et fausses à l'encontre de la Bourgmestre, dans le but de nuire et de porter atteinte à sa réputation. Se référant au rapport d'enquête ensemble les attestations testimoniales précitées, la SOCIETE1.) a soutenu que le premier motif du licenciement consiste dans le fait pour le requérant d'avoir faussement allégué des faits à l'égard de la Bourgmestre et non pas dans le fait pour le requérant d'avoir dénoncé des faits de harcèlement moral.

Concernant le deuxième motif du licenciement, à savoir le fait pour PERSONNE1.) d'avoir moralement harcelé ses collègues de travail, la SOCIETE1.) a fait valoir qu'il résulte en premier lieu du rapport d'enquête que le requérant aurait moralement harcelé PERSONNE12.), qu'il aurait sapé l'autorité de ce dernier le 4 juillet 2024 et qu'il aurait ouvertement montré son mépris envers PERSONNE12.) allant jusqu'à se lever et quitter la réunion pour montrer son opposition, et que toute l'équipe aurait ressenti ce harcèlement. L'enquête aurait permis de dégager un comportement répétitif dans le chef de PERSONNE1.). Afin de justifier le deuxième motif du licenciement, la SOCIETE1.) s'est encore référée aux attestations testimoniales de PERSONNE12.) et de PERSONNE8.), à des courriels de PERSONNE6.) des 4 et 5 juillet 2024. Elle a encore renvoyé à un courrier collectif « *Richtigstellung* » du 3 février 2025 pour soutenir que le personnel de l'atelier de la régie s'est dans une prise de position collective plaint du comportement de PERSONNE1.).

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a rapporté la preuve de ce qu'elle a reproché au requérant sous le deuxième motif de la lettre de licenciement et qu'il serait établi au vu de ces pièces que c'était PERSONNE1.) qui a été le harceleur au sein de son équipe.

En ce qui concerne le troisième motif du licenciement, la SOCIETE1.) a reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait une dénonciation d'actes de harcèlement moral à l'ITM après la diffusion des faits dans la presse.

Elle lui fait en particulier grief d'avoir rendu les faits publics dans le but d'envenimer la situation et dans le but de nuire à l'image de la Bourgmaster de manière injustifiée.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, elle a conclu au rejet de la demande en nullité du licenciement sur base de l'article L.246-4 du Code du travail, motif pris que le licenciement, serait fondé sur trois motifs de licenciement distincts et ne constituerait pas une mesure de représailles, de sorte que PERSONNE1.) serait resté en défaut de démontrer qu'il a été licencié à titre de représailles à sa dénonciation d'actes de harcèlement moral du 29 août 2024.

Par ordonnance rendue contradictoirement le 11 mars 2025, la Présidente du tribunal du travail, statuant dans la matière réglée par les articles L.246-4 et L.010-2 du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort, s'est déclarée matériellement incompétente pour connaître de la demande de PERSONNE1.) en nullité de son licenciement pour cause d'absence de délibération préalable du Collège des Bourgmaster et Echevins, s'est déclarée compétente ratione materiae pour connaître de la demande de PERSONNE1.) pour le surplus, a déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme, a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en nullité de son licenciement en ce qu'elle est basée sur les articles L.246-4 et L.010-2 du Code du travail et a partant rejeté sa demande en maintien, sinon en réintégration, auprès de la SOCIETE1.).

Elle a rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, et l'a condamné à payer à la SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la Présidente du tribunal du travail a retenu qu'aucune disposition légale ne lui confère compétence matérielle pour prononcer la nullité du licenciement pour cause d'absence de délibération préalable du Collège des Bourgmaster et Echevins.

Quant à la demande en nullité du licenciement basée sur l'article L.246-4(3) du Code du travail, après avoir reproduit les dispositions de l'article L.246-4 du Code du travail, et relevé qu'il appartient au salarié qui prétend avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral de le prouver, la Présidente du tribunal du travail a relevé que les pièces versées par PERSONNE1.), dont notamment des attestations testimoniales n'ont pas démontré qu'il aurait été congédié par représailles. Elle a encore précisé que l'article L.246-4 du Code du travail ne protège pas le salarié contre un licenciement fondé sur des motifs autres que des représailles, de sorte que la plainte du requérant à l'ITM n'entraîne pas à en elle-même la protection de l'article L.246-4 du Code du travail. La Présidente du tribunal du travail s'est encore déclarée incompétente ratione materiae

pour analyser si le licenciement est fondé quant au fond, de sorte que les moyens des parties relatifs à la forclusion et au bien-fondé des motifs du licenciement tels que retenus dans la lettre de licenciement, ont été rejetés.

La demande en nullité du licenciement pour autant qu'elle a été basée sur l'article L.010-2 du Code du travail a également été rejetée, motif pris que le licenciement du salarié ne constitue pas un acte de représailles en réaction à une action en justice.

Par requête déposée au greffe de la Cour le 22 avril 2025, PERSONNE1.) a relevé appel de cette ordonnance.

DISCUSSION

I) Quant à la recevabilité de l'appel du 22 avril 2025

Reprochant à PERSONNE1.) d'avoir saisi la Cour d'appel de sa requête d'appel et non pas le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, tel que prévu par l'article L.246-4 (3) alinéa 3 du Code du travail, la SOCIETE1.) conclut, en ordre principal, à la nullité de l'acte d'appel, voire à l'irrecevabilité de l'appel.

PERSONNE1.) conclut au rejet de ce moyen. Il fait valoir qu'il aurait bien précisé agir sur le fondement de l'article L.246-4 du Code du travail, et que le magistrat président la chambre d'appel ferait partie de la Cour. Si une erreur devait être retenue, cette erreur serait imputable au greffe de la Cour d'appel, qui aurait convoqué les parties à comparaître devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

Appréciation

Il résulte de l'article L.246-4 du Code du travail que « *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 (...)* ».

La requête que PERSONNE1.) a fait déposer au greffe de la Cour d'appel le 22 avril 2025 mentionne expressément qu'il s'agit d'une « *requête d'appel sur base de l'article L.246-4(3) du Code du travail* ».

Le mode de saisine choisi par PERSONNE1.) est correct, dès lors que l'appel a été relevé par requête conformément à l'article L.246-4 (3) alinéa 3 du Code du travail. Aussi, bien qu'il soit indiqué dans l'intitulé de la requête que l'appel est porté « *devant la Cour d'appel de Luxembourg* », cette indication inexacte de l'entité qui doit connaître de l'appel ne constitue non pas une nullité de fond de la requête d'appel mais tout au plus une nullité de forme, soumise à la preuve d'un grief en application de l'article 264 du NCPC. Il convient de constater que la partie intimée ne fait pas valoir que cette indication erronée lui aurait causé grief.

Le moyen de nullité de l'acte d'appel est partant à rejeter.

L'appel de PERSONNE1.) est recevable pour avoir été relevé dans les forme et délai de la loi.

II) Quant au mérite de l'appel

A) Quant au moyen tiré de l'absence de délibération du conseil communal ayant précédé le licenciement de PERSONNE1.) du 20 décembre 2024

PERSONNE1.) fait grief à la Présidente du tribunal du travail en ce qu'elle s'est déclarée incompétente *ratione materiae* pour connaître de la demande en nullité du licenciement du 20 décembre 2024 sur le fondement de l'article 53 de la loi communale, pour absence de délibération du conseil préalable, qu'il avait soulevé in limine litis. Estimant que que la loi communale serait d'ordre public, l'appelant fait grief au magistrat de première instance de ne pas avoir examiné si l'employeur avait respecté l'ensemble des prescriptions y édictées. Il soutient qu'il aurait appartenu à la Présidente du tribunal du travail de vérifier, au regard de la lecture combinée des articles 53 et 57(8) de la loi communale, si le licenciement du 20 décembre 2024 avait été précédé d'une délibération du conseil communal.

PERSONNE1.) reproche encore à la SOCIETE1.) d'avoir violé l'article 9 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes (ci-après PANC), imposant à l'administration qui se propose de prendre une décision en dehors de l'initiative de la partie concernée d'informer cette dernière de son intention en lui communiquant les éléments de fait et de droit qui l'amènent à agir.

Cette communication, qui aurait dû se faire par lettre recommandée, devant ensuite laisser à l'administré concerné un délai de 8 jours pour présenter ses observations, ferait défaut en l'espèce, de sorte que PERSONNE1.) estime qu'il y aurait eu violation de ses droits. A l'appui de son argumentaire, PERSONNE1.) se réfère à un jugement rendu

par le tribunal administratif le 20 décembre 2024 relatif à un litige concernant la suspension de ses fonctions d'un fonctionnaire communal.

Arguant par conséquent que le licenciement du 20 décembre 2024 lui aurait été notifié en violation de l'article 9 de la PANC et de l'article 53 de la loi communale, dès lors qu'il n'aurait jamais eu la possibilité de prendre utilement position par rapport au licenciement projeté, PERSONNE1.) conclut, principalement, par réformation, à voir déclarer nul le licenciement pour non-respect des dispositions précitées.

La SOCIETE1.) conclut, en ordre principal, à la confirmation de l'ordonnance déférée quant à ce volet du litige.

Elle argumente que ni l'article 9 de la PANC, ni l'article 53 de la loi communale modifiée ne seraient applicables à un salarié qui s'est vu notifier un licenciement.

En ordre subsidiaire, elle demande à voir constater que la procédure de licenciement de PERSONNE1.) serait régulière, dès lors que la lettre de licenciement a été signée par le Bourgmestre et les échevins.

Appréciation

PERSONNE1.) invoque en l'espèce l'article 9 de la PANC qui dispose que « *l'autorité qui se propose de révoquer ou de modifier d'office pour l'avenir une décision ayant créé ou reconnu des droits à une partie, ou qui se propose de prendre une décision en dehors d'une initiative de la partie concernée, doit informer de son intention la partie concernée en lui communiquant les éléments de fait et de droit qui l'amènent à agir.*

Cette communication se fait par lettre recommandée. Un délai d'au moins huit jours doit être accordé à la partie concernée pour présenter ses observations ».

Il se réfère en outre à l'article 55 de la loi communale, aux termes duquel « *les délibérations du collège des bourgmestre et échevins sont rédigées par le secrétaire communal et transcrites sur un registre dont la forme et la tenue sont assujetties aux règles prévues à l'article 26 de la présente loi pour le registre aux délibérations du conseil communal* ». Il soutient qu'une telle délibération ferait défaut en l'espèce.

L'article 30 de loi communale qui s'insère dans une section 4 de la loi communale relatif et qui définit les attributions du conseil communal

dispose en son alinéa 3, que « *le conseil communal nomme, révoque et démissionne les fonctionnaires et les employés communaux* ».

La nomination, la révocation et la démission des employés et des fonctionnaires communaux se faisant par délibération du conseil communal, les litiges relatifs à ces actes relèvent de la compétence du tribunal administratif.

Il est vrai que les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour se prononcer sur la validité d'un acte administratif. Il n'en demeure pas moins que dans le cadre d'un litige opposant un salarié à un employeur, elles doivent vérifier, lorsque la régularité du licenciement est critiquée comme en l'espèce, si la procédure de licenciement pour faute grave a été suivie par l'employeur conformément à l'article L.124-10(3) du Code du travail.

En l'occurrence, la relation de travail entre parties n'est basée, non pas sur un acte pris suite à une délibération du conseil communal, mais résulte d'un contrat de travail conclu entre PERSONNE1.) et la SOCIETE1.). PERSONNE1.) n'a d'ailleurs jamais remis en cause sa qualité de salarié et soutient avoir saisi le tribunal du travail d'une requête au fond (et non pas le tribunal administratif) pour voir « statuer sur la question du bien-fondé du licenciement.

Le contrat de travail conclu entre PERSONNE1.) et la SOCIETE1.) n'est pas un acte administratif soumis à la PANC, respectivement à la loi communale. Ni l'article 30 de la loi communale, ni aucune autre disposition de cette loi, ni le Code du travail ne prévoient que la résiliation d'un contrat de travail par la SOCIETE1.) doit être précédée d'une délibération du conseil communal.

Le jugement du tribunal administratif du 20 décembre 2024 invoqué par PERSONNE1.) n'est pas transposable au cas d'espèce, étant donné que ce jugement concernait un fonctionnaire communal et non pas un salarié auquel sont applicables les dispositions du Code du travail.

Ainsi, contrairement à l'opinion de PERSONNE1.), le licenciement ne devait pas être précédé d'une délibération préalable du conseil communal, ni être soumis à la PANC.

Les dispositions des articles 53 de la loi communale et de l'article 9 de la PANC ne sont par conséquent pas applicables en l'occurrence.

Suivant l'article 58 8° de la loi communale, « *le collège des bourgmestre et échevins est chargé de l'engagement, de la démission et du licenciement des salariés (...)* ».

En l'espèce, le courrier de licenciement du 20 décembre 2024 a été précédé d'une convocation à l'entretien préalable qui s'est tenu le 18 décembre 2024 et le courrier de licenciement du 20 décembre 2024 a été signée, pour le compte de la SOCIETE1.).

La procédure de licenciement de PERSONNE1.) a été régulièrement suivie en application de l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

Le moyen de l'appelant a été rejeté à bon droit et l'ordonnance entreprise est à confirmer sur ce point quoique pour d'autres motifs.

B) Quant à l'article L.246-4 du Code du travail

PERSONNE1.) reproche à la Présidente du tribunal du travail de ne pas avoir retenu que son licenciement du 20 décembre 2024 constitue en l'occurrence un acte de représailles suite à sa dénonciation le 29 août 2024 d'actes de harcèlement moral par lui subis à l'occasion de son travail par la Bourgmestre, et suite à la plainte qu'il dit avoir adressée à l'ITM le 12 décembre 2024, en application de l'article L.246-4 du Code du travail.

A l'appui de son affirmation, PERSONNE1.) se réfère à un courriel officiel du mandataire de la SOCIETE1.) du 5 septembre 2024 ainsi qu'au libellé du courrier de licenciement du 20 décembre 2024. Le fait qu'à l'appui de ce licenciement, l'employeur ait encore invoqué d'autres motifs, serait sans relevance, « sauf à vider la protection tirée de l'article L.246-4 du Code du travail de tout son sens ». Pour être complet, l'appelant fait valoir que la société SOCIETE2.), qui avait été chargée par la SOCIETE1.) de procéder à une enquête interne suite à la dénonciation par PERSONNE1.) le 29 août 2024 d'actes de harcèlement moral de la part de la Bourgmestre, manquerait d'objectivité et aurait rédigé un rapport de complaisance. Quant à la définition de la notion même de représailles, l'appelant se réfère à la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, transposée en droit luxembourgeois par la loi du 16 mai 2023.

L'appelant conclut en conséquence, par réformation, à voir prononcer la nullité du licenciement du 20 décembre 2024, en application de l'article L.246-4 du Code du travail, et, à voir ordonner, par voie de conséquence, son maintien, sinon sa réintégration auprès de la SOCIETE1.).

La partie intimée fait valoir que contrairement à l'argumentaire de PERSONNE1.), le licenciement du 20 décembre 2024 ne serait pas à qualifier de mesure de représailles au sens de l'article L.246-4 du Code du travail. Le licenciement de PERSONNE1.) serait au contraire

basé sur trois motifs distincts qui seraient sans liens avec la dénonciation d'actes de harcèlement moral. Elle soutient que l'appelant 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.

Concernant la dénonciation d'actes de harcèlement moral de la part de Madame la Bourgmestre, la SOCIETE1.) se réfère à l'enquête interne menée par la société et au rapport d'enquête du 11 novembre 2024, qui a retenu que les reproches formulés par PERSONNE1.) ne sont pas fondés. Elle reproche en outre à PERSONNE1.) d'avoir agi de mauvaise foi, sinon du moins avec une légèreté blâmable pour avoir dénoncé des actes de harcèlement moral de la part de la Bourgmestre, qui se sont avérés inexistantes.

La SOCIETE1.) réitère son argumentation que l'objectif de PERSONNE1.) aurait été de nuire à la réputation de la Bourgmestre. A l'appui de ce reproche, la SOCIETE1.) fait grief à PERSONNE1.) qu'il s'est adressé à la presse avant même s'être adressé à l'OGB-L. Il se réfère à ce sujet à divers articles de presse que l'employeur a annexés au courrier de licenciement. L'employeur sollicite en conséquence la confirmation de l'ordonnance entreprise en ce que la Présidente du tribunal du travail a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en nullité de son licenciement basée sur l'article L.246-4 du Code du travail.

Appréciation

Saisie d'une requête d'appel contre une ordonnance rendue par la Présidente du tribunal du travail, en application de l'article L.246-4 (3) du Code du travail, la Présidente 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 PERSONNE1.) dans le courrier de licenciement du 20 décembre 2024.

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.

Il est établi que par courrier du 29 août 2024, PERSONNE1.) s'est adressé à son employeur par la biais de son mandataire afin de dénoncer des faits qu'il qualifiait d'actes de harcèlement moral de la part de la Bourgmestre et qui se résument comme suit :

- *le reproche fait à Madame la Bourgmestre d'avoir discrédité PERSONNE1.) lors d'un dîner le 17 juillet 2024,*
- *le reproche de l'avoir admonesté lors d'une réunion avec le collège échevinal et le bureau de la population le 21 juillet 2023, principalement en raison d'un reproche qu'il n'aurait lors de sa permanence du 7 juillet 2023 pas été joignable dans le cadre d'une fuite d'eau survenue sur le terrain d'un habitant de la commune,*
- *le reproche fait à Madame la Bourgmestre ensemble avec la responsable RH d'être débarqué le 25 juin 2024 au service technique pour dite haut et fort, devant tout le personnel présent que PERSONNE1.) n'aurait cessé de proférer des médisances de toute sorte au sujet de ses collègues du même service,*
- *le reproche consistant à prétendre de s'être vu couper l'accès au système informatique des congés du personnel de son service,*
- *le reproche qu'une personne inconnue aurait sollicité via le système informatique des congés du personnel au nom de PERSONNE1.) et pour son compte un congé de trois semaines bien qu'il n'aurait pas formulé une telle demande.*

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 non plus à rechercher si ce salarié a rapporté la preuve d'actes de harcèlement moral qu'il dit avoir subis de la part 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.

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 PERSONNE1.) d'établir que le licenciement du 20 décembre 2024 constitue un acte de représailles à la dénonciation d'actes de harcèlement moral par son mandataire par courrier du 29 août 2024.

Il n'est pas inutile de relever qu'après avoir reçu communication du courrier du 29 août 2024, le mandataire de l'intimée a, par courriel du 5 septembre 2024 informé le mandataire de PERSONNE1.) que « (...)à noter que si des actes de harcèlement sur le lieu du travail sont inadmissibles et peuvent mener à une sanction, l'employeur ne peut pas non plus tolérer de fausses plaintes en la matière et qui peuvent également mener à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail » et qu'une enquête en interne serait diligentée afin de vérifier le bien-fondé des accusations. Il résulte d'ores et déjà à suffisance de ce courriel que bien avant d'avoir diligenté une enquête, la SOCIETE1.) a informé de manière indubitable le mandataire de PERSONNE1.) qu'il pouvait s'exposer à des « mesures » si les accusations formulées à l'égard de la Bourgmestre devaient s'avérer « fausses ».

Il résulte ensuite de la lettre de licenciement du 20 décembre 2024 que la SOCIETE1.) reprochait sous un point I. à PERSONNE1.) « le dépôt, avec une légèreté blâmable, d'une dénonciation infondée de harcèlement moral, dirigée contre Madame le Bourgmestre PERSONNE2.) afin de répandre une mauvaise image de cette dernière ». Ce reproche est ensuite développé sur près de 19 pages de la lettre de licenciement.

L'employeur indique dans sa lettre de licenciement que « ces cinq reproches listés ci-dessus ne peuvent pas être considérés comme étant constitutifs de harcèlement moral au sens des dispositions légales, et renvoie ensuite au « rapport de l'enquête interne clôturée le 11 novembre 2024 qui a retenu que les reproches de harcèlement moral formulés se sont avérés non fondés ». L'employeur décrit ensuite dans sa lettre de licenciement pour chacun des cinq reproches le résultat de l'enquête.

La SOCIETE1.) reproche par ailleurs, toujours dans le cadre du premier grief invoqué à l'encontre de PERSONNE1.) sous un intitulé 4. les « *fausses accusations et dépôt d'une dénonciation avec une légèreté blâmable, voire avec l'intention de nuire à l'image de Madame la Bourgmestre* ». Elle soutient dans le courrier de licenciement que l'enquête aurait révélé que PERSONNE1.) aurait basé sa dénonciation sur des ouï-dires, des interprétations implicites et des allégations vagues. Il est également fait état « *de ce que compte tenu de la médiatisation de votre dénonciation injustifiée, l'appelante aurait en toute connaissance de cause déposé une fausse plainte pour harcèlement moral contre Madame la Bourgmestre* ».

La lettre de licenciement fait partant état de la volonté du salarié de nuire à la Bourgmestre au moyen d'accusations qu'il aurait su infondées et mensongères.

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* ». Il s'en déduit, qu'un salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif et ce nonobstant le fait que l'enquête qui avait été diligentée sur l'existence de possibles faits de harcèlement moral, au cours de laquelle des témoins ont été auditionnés, ont fait état d'agissements fautifs dans le chef du salarié et a relevé que les reproches de harcèlement moral étaient infondés.

Autoriser un employeur à licencier un salarié après qu'une enquête diligentée par l'employeur suite à une dénonciation d'actes de harcèlement moral ait révélé que ces reproches n'étaient pas fondés, reviendrait à vider l'article L.246-4 du Code du travail de son objectif. Le reproche fait à l'appelant d'avoir agi avec une légèreté blâmable, dès lors qu'il se dégagerait de l'enquête que ces reproches n'étaient basé que sur des ouï-dires, voire des témoignages indirects est dès lors à rejeter.

La SOCIETE1.) reproche également à PERSONNE1.) d'avoir agi de mauvaise foi, voire d'avoir su, avant d'avoir dénoncé les faits qu'il qualifie d'actes de harcèlement moral que ces accusations étaient fausses.

Ce moyen est toutefois à rejeter.

En effet, la mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Elle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. Or cette preuve laisse d'être établie en l'espèce.

L'argumentation de la SOCIETE1.) consistant à dire que « *compte tenu de la médiatisation de votre dénonciation injustifiée* », PERSONNE1.) « *aurait en toute connaissance de cause déposé une fausse plainte pour harcèlement moral contre Madame la Bourgmestre* », est dès lors à rejeter.

Dès lors que la SOCIETE1.) base son licenciement sur le reproche fait à PERSONNE1.) « *d'avoir déposé une dénonciation infondée de harcèlement moral, dirigée contre Madame le Bourgmestre* », et que la SOCIETE1.) n'a pas établi la mauvaise foi dans le chef du salarié, ce dernier bénéficie de la disposition protectrice de l'article L.246-4 du Code du travail. Le fait que dans le courrier de licenciement l'employeur ait encore fait état de deux autres griefs à l'égard de PERSONNE1.), à savoir d'avoir lui-même été l'auteur d'actes de harcèlement moral et d'avoir par une diffusion publique des actes de harcèlement moral reprochés à la Bourgmeste, « *causé une forte médiatisation* », est sans relevance.

Au regard de l'ensemble des considérations qui précèdent, PERSONNE1.) a établi que la rupture de son contrat de travail constitue en l'espèce une mesure de représailles à sa plainte pour harcèlement moral du 29 août 2024.

Sa demande tendant à voir déclarer nul le licenciement du 20 décembre 2024 et à voir ordonner sa réintégration auprès de la SOCIETE1.), est par conséquent fondée, par réformation de l'ordonnance entreprise.

Au vu de l'issue du litige, la SOCIETE1.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû déboursier en première instance et en instance d'appel pour la défense de ses intérêts. Il y a lieu de lui allouer, par réformation, la somme de 1.500 € pour la première instance et ce même montant pour l'instance d'appel.

L'appel de PERSONNE1.) est fondé.

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,

rejette le moyen tiré de la nullité de l'acte d'appel,

dit l'appel recevable,

le dit fondé,

réformant :

déclare le licenciement de PERSONNE1.) du 20 décembre 2024 nul sur le fondement de l'article L.246-4 (3) du Code du travail,

ordonne la réintégration de PERSONNE1.) auprès de l'SOCIETE1.),

dit non fondée la demande de l'SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

condamne l'SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance,

condamne l'SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances.