**Texte pseudonymisé**

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

Répertoire n° 2562/2025
E-TRAV-166/23

# Audience publique du 4 novembre 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

**- partie demanderesse -** comparant par Maître David GIABBANI, avocat à Luxembourg,

et :

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

**- partie défenderesse -** comparant par Maître Serkan SERBEST, avocat à Luxembourg.

## Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 20 juillet 2023, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 25 septembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 11 décembre 2023.

Suite à sept remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 octobre 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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 :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 20 juillet 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 52.102,80 €
- Préjudice moral : 21.705,50 €
- Harcèlement moral : 52.102,80 €

soit en tout 125.911,10 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama encore un montant de 5.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Elle demanda finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 6 octobre 2025 , à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 17.450,75 € ;
- renonça à sa demande relative aux frais et honoraires d'avocat.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle le paiement des montants suivants :

- 5.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ;
- 2.500 € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par courrier entré au greffe du tribunal du travail en cours de délibéré, PERSONNE1.) confirma finalement avoir perçu des indemnités de chômage à

hauteur de la somme de 18.113,50 € (soit 3.000 € de plus que le montant indiqué lors de l'audience), sa demande relative au préjudice matériel étant dès lors à réduire en conséquence.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.
**Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que suivant contrat de travail du 22 janvier 2008, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « sales assistant », les parties ayant convenu de la reprise de son ancienneté avec effet au 22 janvier 2007.

Elle expose que suivant courrier du 1er septembre 2022, elle s'est vu licencier avec un préavis du 15 septembre 2022 au 15 mars 2023, l'employeur lui ayant accordé une dispense de travail jusqu'à la fin de son contrat de travail.

La requérante explique que suivant courrier du 12 septembre 2022, elle a demandé les motifs dudit congédiement, l'employeur lui ayant répondu à cette demande par l'envoi d'une lettre de motivation du 12 octobre 2022.

Elle explique encore que suivant courrier du 5 décembre 2022, elle a protesté contre ledit licenciement, l'employeur s'étant par la même occasion vu dénoncer des faits considérés par la salariée comme constituant un harcèlement moral à son égard.

En ce qui concerne tout d'abord le licenciement, PERSONNE1.) reproche à la société défenderesse de ne pas avoir indiqué les motifs avec la précision requise. Elle estime plus particulièrement que l'employeur n'a :

- ni contextualisé le reproche du 13 avril 2022,
- ni précisé la nature des factures qu'elle n'aurait pas transmises endéans les délais ;
- ni encore spécifié les circonstances exactes de son refus de tenir un registre d'utilisation de la voiture de société.

La requérante conteste ensuite le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, ceux-ci n'ayant été fabriqués que pour les besoins de la cause. Elle fait ainsi valoir :

- qu'en date du 13 avril 2022, elle n'a pas reproché au service comptable d'être responsable de sa surcharge de travail, la salariée en pleurs n'ayant fait que répondre à ses collègues de travail, soucieux de son état de santé, qu'elle n'arrivait plus à faire face à son travail en raison des exigences du nouveau directeur général PERSONNE2.) ;
- qu'elle n'est pas non plus responsable du dépassement du délai de transmission des factures, celles-ci ne lui étant parvenues qu'à partir de janvier 2022 et n'ayant été retenues que sur ordre de l'ancien directeur général, PERSONNE3.) ; que l'employeur admet d'ailleurs dans les motifs de licenciement qu'elle a toujours accompli cette tâche sans aucune

difficulté, les faits reprochés ne pouvant dès lors constituer une insuffisance professionnelle de nature à justifier le licenciement ;
- qu'elle n'a finalement jamais été en charge de la tenue d'un registre d'utilisation des voitures de société, ceci ayant été confirmé par l'ancien directeur général dans un message envoyé le 17 janvier 2022 à la directrice financière PERSONNE4.).

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame la somme de 15.450,75 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant la période du 15 mars 2023 au 1er novembre 2023 (soit une période de référence de 7,5 mois).

Elle précise que ce montant correspondant à la différence - pendant ladite période - entre les rémunérations qu'elle aurait continuées à gagner auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement, calculés sur base de la moyenne de ses trois derniers salaires, d'une part, et les indemnités de chômage qu'elle admet avoir touchées de la part du Pôle Emploi, d'autre part.

Elle indique encore que malgré les nombreuses recherches effectuées dès le début de son préavis, elle n'a finalement retrouvé un nouvel emploi qu'à la fin de ladite période de référence.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 21.705,50 €.

En ce qui concerne finalement le harcèlement moral, la requérante fait valoir :

- qu'en date du 15 mars 2022, elle a été informée de la venue - dès le lendemain - du nouveau directeur général PERSONNE2.) ;

- que dès son arrivée, ce dernier s'est rendu coupable à son égard de nombreux faits de nature à constituer un harcèlement moral, lesdites faits étant détaillés dans un document intitulé « Résumé des faits d'harcèlement moral » repris dans le courrier de contestation du licenciement reproduit dans la requête introductive d'instance ;

- qu'ainsi, elle devait notamment s'occuper des recherches concernant le logement personnel du sieur PERSONNE2.) et de sa famille, la salariée s'étant ainsi vu harceler tous les jours, y compris les samedis et les dimanches et même en soirée, pour tous les problèmes en rapport avec les logements successifs de son supérieur hiérarchique ;

- qu'elle devait encore s'occuper de toutes sortes de courses pour la famille PERSONNE2.), son supérieur lui ayant même demandé d'avancer ses contraventions de roulage tout en la remboursant par la suite ;

- qu'il s'énervait par ailleurs régulièrement en lui hurlant dessus lorsque tout ne se passait pas comme il l'avait prévu ;

- qu'elle n'avait par ailleurs pas droit aux même pauses que ses collègues, le sieur PERSONNE2.) lui demandant de rester à sa disposition tant qu'il était sur place, tout en la menaçant de licenciement pour de supposées fautes, voire même de fermeture de l'entreprise en raison des prétendus dysfonctionnements affectant le fonctionnement de la société ;

- que tous ces faits ont porté atteinte à la dignité et à la santé tant physique que mentale de la salariée, celle-ci n'arrivant plus à effectuer son travail dans des conditions normales en raison des demandes personnelles incessantes du sieur PERSONNE2.) ;

- qu'ainsi, elle commençait à avoir des angoisses et des crises de panique à l'idée de se faire hurler dessus pour un oui ou pour un non ;

- que c'est dans ces conditions qu'elle s'est mise à pleurer, incident du 13 avril 2022 auquel se réfère la lettre de motivation ;

- que le même jour, elle s'est encore vu convoquer dans une réunion avec le directeur général et les personnes qui l'avaient vu pleurer, PERSONNE2.) lui ayant demandé à cette occasion de s'excuser auprès de ces derniers pour avoir pleuré, tout en insistant sur le fait de dire que cela n'avait rien à voir avec lui ;

- qu'au vu de la dégradation de son état de santé, elle a été mise en incapacité de travail du 14 avril 2022 au 31 août 2022 ;

- qu'après reprise de son travail en date du 1er septembre 2022, elle a demandé et obtenu de la part du sieur PERSONNE2.) sa mutation vers le service des ventes, avant d'apprendre le lendemain qu'une lettre de licenciement lui avait déjà été envoyée la veille.

La requérante explique avoir dénoncé ces faits de harcèlement moral à la société défenderesse suivant courrier du 5 décembre 2022.

Elle explique encore que dès le 13 octobre 2022, la représentation du personnel avait adressé une plainte collective au conseil d'administration en raison du comportement inacceptable du nouveau directeur général.

A l'appui de son argumentation, elle verse des échanges WhatsApp avec le sieur PERSONNE2.). Elle produit encore un certain nombre d'attestations testimoniales et de pièces. Elle se réfère finalement aux certificats médicaux attestant des conséquences du comportement auquel elle affirme avoir été exposé.

PERSONNE1.) reproche à l'employeur de n'avoir procédé à aucune enquête interne, ni d'avoir mis en place des mesures ultérieures de nature à prévenir ou à faire cesser les faits ainsi dénoncés.

Cette omission étant contraire à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et partant fautive dans le chef de la société défenderesse, la requérante

réclame un montant de 52.102,80 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle affirme avoir subi.

En ce qui concerne finalement les demandes reconventionnelles formulées sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, d'une part, et de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, d'autre part, la requérante s'y oppose en faisant valoir que lesdites demandes ne sauraient se cumuler.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande, ses arguments étant énoncés dans une note de plaidoiries remise à l'audience.

La procédure devant le tribunal du travail étant orale, les moyens y développés ne seront analysés que pour autant qu'ils auront été oralement repris à la barre.

En ce qui concerne le licenciement, la société défenderesse reproche tout d'abord à la salariée de s'être plainte d'une surcharge de travail, ladite plainte ayant mené à une réunion avec la direction.

Elle explique qu'à l'issue de ladite réunion, il s'est avéré que l'encodage des factures dont la requérante avait fait état faisait partie de ses responsabilités normales, ses accusations à l'égard de la directrice financière PERSONNE4.) étant dès lors infondées.

Elle explique encore que malgré demande, PERSONNE1.) a refusé de s'excuser auprès de PERSONNE4.) et qu'elle a continué à la critiquer, ce comportement ayant engendré dans le chef de l'employeur une perte de confiance incompatible avec un maintien de la relation de travail.

Elle fait finalement valoir que pendant son incapacité de travail à partir d'avril 2022, la salariée a pu être efficacement remplacée par une stagiaire, puis par d'autres personnes sans plainte de surcharge de travail, les tâches lui confiées ayant dès lors été tout à fait gérables.

La société défenderesse reproche ensuite à la requérante de ne pas avoir transmis au département comptable deux factures de la société SOCIETE2.), celles-ci lui ayant été soumises dès février 2022 mais n'ayant fortuitement été découvertes par le département financier qu'au courant du mois de mai 2022 (soit pendant son incapacité de travail).

Elle considère que ce comportement n'est pas sérieux de la part d'une salariée prétendument consciencieuse.

Elle s'oppose encore à l'argumentation d'après laquelle les factures litigieuses auraient été retenues sur demande de PERSONNE3.), le comportement de l'ancien directeur se trouvant justement à l'origine d'une procédure parallèle entre ce dernier et l'employeur.

La société défenderesse reproche finalement à PERSONNE1.) d'avoir refusé, malgré la demande de la direction financière, de tenir un registre d'utilisation de la voiture de société « Cactus ».

Elle considère que cette demande était légitime alors que - contrairement aux allégations adverses, corroborées par les dires de l'ancien directeur général - les parties avaient signé en date du 8 juillet 2019 un avenant au contrat de travail aux termes duquel elle devait s'occuper de la « *gestion de toutes les activités liées au parc automobile de l'entreprise pour la direction générale (…)* ».

Ladite mission relevant donc bien de ses fonctions et les informations réclamées ayant été nécessaires dans le cadre des déclaration fiscales de la société, l'employeur considère que par son refus, la salariée a prouvé qu'elle ne se préoccupait nullement du bon fonctionnement de la société.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire à de plus justes proportions la période de référence revendiquée, la salariée ayant en effet été dispensée de prester son préavis et ayant dès lors pu entamer ses recherches de manière active dès avant la fin de son contrat de travail.

Elle estime encore qu'il y a lieu de déduire de toute éventuelle condamnation la somme de 31.306,54 € correspondant à l' « indemnité compensatoire de préavis », au treizième mois de l'année 2022 at au prorata du treizième mois de l'année 2023 ainsi que la somme de 18.113,50 € touchée au titre des indemnités de chômage.

La société défenderesse en déduit que compte tenu de l'indemnité de départ payée à la salariée, celle-ci n'a subi aucun manque à gagner de sorte qu'elle ne saurait aboutir dans sa demande relative au préjudice matériel.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut encore au débouté de la demande relative au préjudice moral.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose finalement à la demande relative au harcèlement moral.

Elle fait valoir que la salariée - licenciée et dispensée de toute prestation de travail à partir du 1er septembre 2022 - n'a dénoncé les faits de harcèlement allégués que par courrier du 5 décembre 2022, soit après son licenciement et bien après les événements supposés du mois d'avril 2022.

L'employeur ne pouvant dans ces circonstances se voir reprocher d'avoir commis une faute alors qu'il n'a pas pu mettre en œuvre de manière rétroactive des mesures pour empêcher le supposé harcèlement, la société défenderesse conclut au débouté de la demande.

Elle invoque le même raisonnement en ce qui concerne la lettre collective de la représentation du personnel, celle-ci ne datant que du 13 octobre 2022 et étant dès lors également postérieure au congédiement.

La société défenderesse estime ensuite que dans l'appréciation d'un éventuel harcèlement, il n'y a pas lieu de tenir compte des supposées demandes personnelles du directeur général, celles-ci étant sans rapport avec le travail.

Elle prétend encore que la salariée s'était portée volontaire pour soutenir le sieur PERSONNE2.) dans le cadre de son installation au Grand-Duché, d'éventuelles excès n'étant dès lors pas imputables à l'employeur.

En ce qui concerne finalement les demandes en rapport avec le travail, elle estime que celles-ci ne constituent que des faits isolés qui ne sont pas de nature à pouvoir caractériser un harcèlement moral, la requérante n'ayant pas prouvé leur caractère répété, et le caractère vexatoire, humiliant et attentatoire des comportements allégués par la salariée étant contredit par son propre comportement consistant, à la fin de son incapacité de travail , à vouloir réintégrer l'entreprise dans un autre service mais toujours sous les ordres du même directeur général.

Elle estime finalement que l'existence d'un harcèlement moral n'est pas non plus susceptible d'être dégagé des attestations testimoniales versées par la requérante, lesdits documents n'étant ni précis, ni pertinents et les déclarations des témoins PERSONNE5.) et PERSONNE6.) étant de toute façon à écarter pour ne pas respecter les formes prescrites par l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

Considérant dès lors qu'aucun reproche ne saurait lui être adressé, la société défenderesse conclut également au débouté de la demande relative au harcèlement moral.

**Motifs de la décision :**

Il est constant en cause que la salariée, embauchée par la société défenderesse à partir du 22 janvier 2007 en tant que « sales assistant » et par la suite promue au poste d' « assistante de direction du directeur général », s'est vu licencier par l'employeur suivant courrier du 12 octobre 2022 moyennant le préavis légal de six mois assorti d'une dispense de travail.

Suite à sa demande en obtention des motifs dudit congédiement, l'employeur lui a fait tenir endéans le délai légal un courrier de motivation dont le contenu est intégralement reproduit dans la requête annexée au présent jugement.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par

lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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.

La précision doit en effet permettre au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés au salarié.

En l'espèce, il résulte du courrier de motivation que sur question de l'un de ses collègues de travail, la salariée en pleurs se serait plainte le 12 ou le 13 avril 2022 d'une surcharge découlant d'un travail d'encodage de factures qui, d'après l'employer, relèverait pourtant de ses fonctions.

Il en résulte encore qu'elle aurait omis de transmette au département comptable deux factures SOCIETE2.) des 31 janvier 2022 et 28 février 2022 qui n'auraient été découvertes par le service comptable et financier que tardivement au courant du mois de mai 2022.

Il lui est finalement reproché d'avoir refusé, malgré une demande justifiée de la direction financière, de tenir un registre d'utilisation relatif à la voiture de société Citroën Cactus.

Les motifs tels que libellés ayant permis à la salariée de déterminer les faits ayant conduit à son licenciement et de prendre position à leur égard, le moyen d'imprécision invoqué à leur égard est à rejeter.

Il n'en va autrement qu'en ce qui concerne les reproches tirés de son refus de s'excuser auprès de la directrice financière pour ses « fausses accusations » et d'avoir continué à « dénigrer » cette dernière suite à la réunion, l'employeur n'ayant ni indiqué la nature des accusations, ni les termes utilisés par la salariée et que l'employeur qualifie d'actes de dénigrement.

En effet, le fait de prétendument se plaindre d'une surcharge de travail ne saurait permettre, à défaut de toute autre précision, de conclure à l'existence d'accusations pour lesquelles la salariée aurait dû s'excuser.

Ces deux derniers motifs sont dès lors à écarter pour cause d'imprécision.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail :

« *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 30 juin 994, n°14582 du rôle).

Ces principes étant rappelés, le tribunal constate - en ce qui concerne le premier motif - que PERSONNE1.) ne conteste pas avoir pleuré au travail en date du 13 mars 2022.

Dans la mesure toutefois où elle explique avoir pleuré en raison du comportement de son supérieur hiérarchique direct PERSONNE2.) – et non en raison d'une surcharge de travail en rapport avec l'encodage de factures qui lui aurait été demandé par le département financier – il aurait appartenu à l'employeur de prouver la véracité des faits imputés à la salariée.

Or, cette preuve n'est pas établie et les faits afférents ne sont pas non plus offerts en preuve.

Le motif tel qu'invoqué est dès lors à rejeter.

En ce qui concerne le motif en rapport avec les factures SOCIETE2.), la salariée admet ne pas avoir continué au service comptable les factures litigieuses, celles-ci ayant été retenues sur demande de l'ancien directeur général.

L'employeur n'ayant pas contesté cette déclaration mais l'ayant au contraire implicitement admise en se prévalant d'un litige parallèle l'opposant à PERSONNE3.), le fait invoqué n'est pas de nature à justifier le licenciement de la requérante, celle-ci n'ayant fait qu'obéir aux ordres de son supérieur hiérarchique et n'étant pas responsable d'éventuelles erreurs commises par ce dernier.

En ce qui concerne finalement le prétendu refus de la salariée de tenir un registre des véhicules, le tribunal constate que suivant courriel du 12 janvier 2022, la directrice financière a réclamé auprès de la requérante « *le détail des kms et déplacements en lien avec l'entreprise* » de nature à justifier des frais d'essence qui lui avaient été soumis.

Suite à de premières explications jugées insuffisantes par la direction financière, la requérante a répondu au courriel de rappel de PERSONNE4.) que celle-ci devait voir cette question directement avec le directeur PERSONNE3.).

Sur insistance de la directrice financière, elle lui a finalement répondu – avec copie à PERSONNE3.) - que : « *Hierarchically I report to our director Mr PERSONNE3.). Mrs PERSONNE4.), please go through Mr PERSONNE3.) for your request* ».

Force est dès lors de constater que contrairement aux dires de l'employeur, la salariée n'a pas refusé de remettre un tel registre, mais elle a demandé à la direction financière de suivre la voie hiérarchique et de passer par son supérieur hiérarchique direct, le directeur général PERSONNE3.).

Ce dernier a d'ailleurs confirmé dans sa réponse que « *Ms. Gülcan wrote a very good answer. Where has it been seen that the assistant of the General Manager was given a job without asking the General Manager. With what authority do you give this task to Ms. Gülcan without asking me ? (…)* ».

PERSONNE3.) n'ayant donc fait que confirmer qu'il y avait lieu de passer par son intermédiaire et n'ayant à aucun moment affirmé que la tâche demandée ne relevait pas des fonctions de la salariée, l'argumentation de la société défenderesse tiré de l'avenant du 8 juillet 2019 mettant à charge de la salariée la « *gestion de toutes les activités liées au parc automobile de l'entreprise pour la direction générale (…)* » est dès lors à écarter pour défaut de pertinence.

Il découle de ces considérations que le motif tiré du refus de la salariée de s'occuper de la tenue d'un tel registre est à rejeter.

Le licenciement du 1er septembre 2022 n'étant dès lors pas basé sur des motifs réels et sérieux et constituant partant un comportement économiquement et socialement anomal, il convient de le déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 14.450,75 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel, la période de référence revendiquée s'étendant du 15 mars 2023 (fin de son préavis) au 1er novembre 2023 (date de prise d'effet de son nouveau contrat de travail du 26 octobre 2023).

L’employeur estime que cette période de référence est excessive et qu’il y aurait lieu de la réduire, la salariée ayant bénéficié d’une dispense de travail pendant tout son préavis.

Il y a lieu de rappeler que si l’indemnisation du dommage matériel d’un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu’elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d’appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Le salarié ne saurait dès lors se cantonner dans une attitude purement passive et se contenter d’une simple inscription comme chômeur, mais il doit activement rechercher un nouvel emploi en tentant ainsi de limiter son dommage.

En l’espèce, la requérante a remis tout un classeur avec des recherches effectuées depuis son licenciement jusqu’au jour de sa nouvelle embauche.

L’employeur n’ayant pas fait valoir de contestations particulière à cet égard, il y a lieu d’admettre que la salariée a respecté les obligations mises à sa charge.

Au vu de la situation sur le marché de l’emploi, de l’âge de la requérante (née en 1974) et compte tenu de la dispense de travail accordée pendant le préavis, le tribunal décide de fixer à six mois à partir de la fin du préavis la période pendant laquelle le préjudice de PERSONNE1.) se trouve en relation causale directe avec son licenciement abusif.

La société défenderesse ayant décidé de prolonger le préavis légal jusqu’au 15 mars 2023 (au lieu du 14 mars 2023), la période de référence est dès lors à fixer du 16 mars 2023 au 15 septembre 2023.

L’employeur n’ayant pas fait valoir de contestations particulières par rapport au salaire moyen tel invoqué par la requérante, il y a lieu de retenir que la perte de rémunération subie par PERSONNE1.) pendant ladite période de référence s’élève à (6 x 4.341,90 =) 26.051,40 €.

Le préjudice matériel s’appréciant *in concreto*, il convient de déduire dudit montant les indemnités de chômage que la requérante a touchées pendant cette même période, soit en tout la somme de [(71 jours x 92,45) + (77 jours x 94,21) =] 13.818,12 €.

L’employeur se base encore sur une jurisprudence pour conclure à la déduction de l’ « indemnité compensatoire de préavis ».

L’arrêt invoqué (Cour d’appel, 14 mars 2015, n°40757 du rôle) étant toutefois relatif à un licenciement avec effet immédiat, il n’y a pas lieu de suivre le raisonnement de l’employeur.

Pour autant que la société défenderesse ait entendu viser le salaire touché par la salariée pendant son préavis, le raisonnement est encore erroné alors que la période de référence, pendant laquelle les ressources sont à prendre en considération, ne prend cours qu'à l'expiration dudit préavis.

Il n'y a pas non plus lieu de déduire le treizième mois de l'année 2022, le prorata du treizième mois de l'année 2023, ni même l'indemnité de départ, lesdites indemnités ayant été réglées à la salariée pour la période pendant laquelle elle se trouvait encore aux services de son employeur.

Il suit de tout ce qui précède que le préjudice matériel dont la réparation incombe à l'employeur s'élève à (26.051,40 - 13.818,12 =) 12.233,28 €.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 21.700,50 €.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont notamment destinés à réparer les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances de la résiliation.

Compte tenu de l'âge et de l'ancienneté de la requérante ainsi que des circonstances du licenciement, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 7.000 € le montant devant lui revenir de ce chef.

Quant au harcèlement moral :

PERSONNE1.) explique finalement qu'entre le 12 mars 2022 et le 14 avril 2022, elle a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part du nouveau directeur général PERSONNE2.).

La partie défenderesse conteste tout acte de harcèlement moral. Elle conteste encore toute omission fautive de sa part, les faits actuellement qualifiés d'harcèlement ne lui ayant pas été dénoncés en temps utile.

Il y a lieu de rappeler qu'au moment des faits invoqués par la requérante, le législateur luxembourgeois n'avait pas encore légiféré spécifiquement sur la matière du harcèlement moral sur le lieu de travail, actuellement défini par l'article L.246-2 introduit dans le Code du travail par la loi du 29 mars 2023 comme « *toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne* ».

Il y a dès lors lieu de se référer aux termes de l'article 2, paragraphe 3 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail d'après lequel « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la*

*dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Compte tenu du cadre tracé par la prédite directive, il y a lieu de dire qu'à l'instar de la définition du règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, le harcèlement moral se produit lorsqu'un employeur ou une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

Le harcèlement moral dans l'entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

La position hiérarchique de l'auteur du harcèlement n'exerce aucune influence sur la qualification juridique : il peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue de travail (Cour d'Appel, 10 juillet 2008, n°32397 du rôle).

Jusqu'à l'adoption de la loi du 29 mars 2023, la jurisprudence considérait que l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constituait l'unique base légale de l'action en dommages intérêts du salarié confronté à des actes de harcèlement moral.

En effet, si la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail contient des lignes de conduite par rapport à la prévention et à la gestion des actes de harcèlement moral, elle est en revanche muette par rapport à d'éventuelles sanctions, de sorte qu'il y a lieu de se référer aux règles générales en matière d'exécution des contrats et notamment au principe de l'article 1134 du Code civil aux termes duquel les conventions tiennent lieu de loi entre parties et doivent être exécutées de bonne foi (en ce sens : Cour d'appel, 21 février 2013, n°37890 du rôle).

De l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail découle l'engagement pour l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales et de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe, l'employeur ayant ainsi l'obligation d'user de son pouvoir disciplinaire, corollaire nécessaire du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, pour permettre l'exécution du contrat de travail dans de bonnes conditions.

Il doit ainsi répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur ses salariés (Cour d'appel, 28 avril 2016, n°41470 du rôle).

A cela s'ajoute évidemment l'obligation d'abstention personnelle, donc l'interdiction imposée à l'employeur de s'adonner personnellement à un quelconque harcèlement.

Il y a encore lieu de préciser qu'il appartient au salarié désireux d'engager la responsabilité de son employeur sur base de l'article 1134 du Code civil de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice (en ce sens : Cour d'appel, 16 octobre 2014, n°39728 du rôle).

Les actes de harcèlement moral sont en effet perçus avec une forte subjectivité, ce qui ne facilite pas leur preuve et leur appréciation.

Ce qui peut être vécu comme du harcèlement par un salarié ne le sera pas forcément par quelqu'un d'autre qui aura des croyances, des émotions et un vécu différent.

Il convient finalement de rappeler que l'existence du harcèlement moral relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Il résulte de tout ce qui précède qu'il incombe à PERSONNE1.) - par référence à la définition du harcèlement moral - de prouver une conduite fautive répétée de la part de la partie défenderesse ou de son supérieur hiérarchique direct dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à sa dignité perturbe l'exécution de son contrat de travail et est de nature à lui causer un préjudice.

Il lui appartient encore, en ce qui concerne les comportements reprochés à PERSONNE2.), de prouver que l'employeur avait connaissance de ces comportements et qu'il n'a rien fait pour y mettre un terme et pour garantir ainsi l'exécution du contrat de travail dans de bonnes conditions.

En effet, dans cette hypothèse, la faute de l'employeur consiste en l'omission de sa part d'avoir pris des mesures de protection suffisantes vis-à-vis de la victime, voire des sanctions vis-à-vis de l'auteur, afin de faire cesser le harcèlement.

Or, il ne résulte d'aucun élément du dossier que la salariée aurait dénoncé en temps utile à l'employeur les faits qu'elle entend actuellement qualifier de harcèlement moral.

Ainsi, le courrier de dénonciation dont elle fait état n'a été envoyé à la société défenderesse qu'en date du 5 décembre 2022, soit après son licenciement et donc à un moment où – en raison de son préavis avec dispense de travail – elle ne travaillait plus.

Il en va de même de la lettre collective envoyée au Conseil d'administration par la représentation du personnel en date du 13 octobre 2022.

A défaut dès lors pour l'employeur d'avoir été informé par la salariée de l'existence de comportements considérés – à tort ou à raison – comme constituant des faits de harcèlement moral, la société défenderesse ne saurait se voir reprocher de ne pas avoir procédé à une enquête et de ne pas avoir agi pour protéger une salariée qui ne travaillait déjà plus à ce moment.

Il s'ensuit que la demande tendant à l'allocation de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait d'actes de harcèlement est rejeter.

Quant au remboursement des frais d'avocat :

La société défenderesse réclame un montant de 5.000 € à titre de remboursement de ses frais d'avocat.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Au vu de l'issue du litige, la preuve de la faute laisse d'être établie de sorte que la demande est à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait en revanche prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande.

**Par ces motifs**

**Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,**
**siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,**
**statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

**reçoit** la requête en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes ;

**donne** acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ses demandes reconventionnelles ;

**déclare** le licenciement du 1er septembre 2022 abusif ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 12.233,28 € ;

**dit** sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 7.000 € ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de (12.233,28 + 7.000 =) 19.233,28 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 20 juillet 2023, jusqu'à solde ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative au harcèlement moral non fondée ;

en déboute ;

**dit** sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

**déclare** les demandes reconventionnelles de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. non fondées ;

en déboute ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :*

*Frank NEU, juge de paix, président,*
*Romain LALLEMANG, assesseur-patron,*
*Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,*
*Dominique SCHEID, greffière,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*