

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2153/23  
E-TRAV-172/21

### Audience publique du 9 novembre 2023

Dans la cause entre:

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),  
**- partie demanderesse originaire et partie défenderesse sur reconvention-**  
comparant par Maître Melissa PEÑA PIREs, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 5 octobre 2023,

et:

**l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),  
**- partie défenderesse originaire et partie demanderesse sur reconvention -**  
comparant par Maître Catia OLIVEIRA, en remplacement de Maître Filipe VALENTE, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Esch/Alzette, à l'audience publique du 5 octobre 2023.

-----  
**Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 17 août 2021 par Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, au nom et pour compte de PERSONNE1.), laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 7 octobre 2021.

A l'appel de la cause à cette audience, Maître Filipe VALENTE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette, se présenta pour l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. et sollicita la fixation de l'affaire pour plaidoiries.

L'affaire subit alors 4 remises contradictoires pour paraître lors de l'audience publique du tribunal du travail de céans en date du 5 octobre 2023.

A l'appel de la cause, l'affaire fut utilement retenue à la demande des mandataires des parties.

La partie demanderesse comparut par Maître Melissa PEÑA PIRES, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à la Cour, tandis que l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. comparut par Maître Catia OLIVEIRA, en remplacement de Maître Filipe VALENTE, avocats à la Cour.

Les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications, moyens et demandes plus amplement repris dans les considérants du jugement qui suit.

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 datée du 13 août 2021 mais déposée en date du 17 août 2021 au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir constater qu'elle avait été victime d'actes d'harcèlement moral et aux fins de voir condamner l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à lui payer:

- 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour les actes de harcèlement moral subis à ce jour sinon en indemnisation du manquement de l'employeur à l'obligation d'assurer la protection de la santé et sécurité de la salariée, ce montant à majorer des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde sinon tout autre montant à évaluer *ex aequo et bono* par le tribunal et
- 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour l'atteinte à la santé de la requérante en l'absence de mesures adéquates de la part de l'employeur, subie à ce jour, ce montant à majorer des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde sinon tout autre montant à évaluer *ex aequo et bono* par le tribunal.

PERSONNE1.) demandait en outre à voir dire pour droit qu'elle avait droit à 204 heures de congés (correspondant à 25,50 jours) pour l'année 2020 et à 272 heures de congés (soit 34 jours) pour l'année 2021, calculés au prorata au jour de la requête, cette demande ayant été formulée sous toute autre réserve de modification sinon d'augmentation du nombre d'heures à déterminer par le tribunal ou par un expert.

Elle demandait également acte que suivant avenant au contrat de travail du 12 août 2020, il avait été convenu entre parties qu'elle avait droit à 51 jours de congés par an.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demandait à voir nommer un expert avec la mission de déterminer et de chiffrer dans un rapport écrit et motivé et sur base des données soumises le quantum des congés auxquels elle pouvait prétendre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et de calculer les arriérés de salaire réduits à titre de congés non pris en application de la loi et de toute convention collective éventuellement applicable.

PERSONNE1.) réclamait encore la condamnation de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à lui payer la somme de 250 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect du droit au congé extraordinaire de deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, ce montant à majorer des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde sinon tout autre montant à évaluer *ex aequo et bono* par le tribunal.

La partie requérante sollicitait en outre la condamnation de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ainsi que la condamnation de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Elle demandait également à voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Elle demandait finalement à se voir réserver le droit d'augmenter ou d'adapter sa demande, en ce compris les montants réclamés, en cours d'instance.

Lors des débats en audience publique du 5 octobre 2023, PERSONNE1.) précise que sa demande en indemnisation du préjudice pour l'atteinte à sa santé en l'absence de mesures adéquates de la part de l'employeur doit être considérée comme subsidiaire par rapport à sa demande en indemnisation de son préjudice pour les actes de harcèlement moral subis sinon pour les manquements de l'employeur à l'obligation d'assurer la protection de la santé et sécurité de la salariée. Elle réclame encore désormais la condamnation de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à lui payer une indemnité compensatoire de congés non pris d'un montant de 3.187,50 € pour les congés de récréation non pris mais acquis durant l'année 2020 et à lui payer une indemnité compensatoire de congés non pris d'un montant de 4.250 € pour les congés de récréation non pris mais acquis durant l'année 2021.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. réclame à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer un montant de 2.500 € pour procédure abusive et vexatoire; elle réclame encore la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 €.

Il convient de leur en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties**

A l'appui de ses prétentions, PERSONNE1.) expose que par contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> février 2019, elle était entrée à partir du 4 février 2019 aux services de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. en qualité d'assistante de direction. Elle précise que le contrat de travail initial a fait l'objet de deux avenants datés du 18 avril 2019 et du 12 août 2020 ayant eu pour objet l'adaptation de son salaire et l'augmentation des jours de congés.

Lors des débats en audience publique du 5 octobre 2023, elle précise que la relation de travail a entretemps pris fin en raison d'une décision de reclassement externe de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail prise en date du 17 septembre 2021.

PERSONNE1.) expose que dans le cadre de ses fonctions, elle assistait son employeur dans l'exécution de différentes tâches liées à la gestion de l'activité de l'a.s.b.l., dont notamment la gestion du planning, l'organisation des déplacements, la préparation des réunions ainsi que la tenue de la comptabilité.

Elle affirme que ses conditions de travail s'étaient néanmoins dégradées depuis la nomination de PERSONNE2.) à la direction de l'a.s.b.l. et plus particulièrement en raison des actes d'harcèlement moral de son directeur dont elle a été la victime.

Elle relate ainsi que PERSONNE2.) ignorait ses demandes de lui remettre des pièces comptables et justificatives en vue de la préparation de la comptabilité. Elle fait encore grief à PERSONNE2.) de l'avoir *placardisée* en confiant ses charges au concierge. Elle fait encore état de méchancetés et d'agressions verbales ainsi que d'un mépris qualifié d'obstruant. Elle relate en outre que malgré demandes de sa part, PERSONNE2.) avait refusé de lui fournir de nouveaux codes d'accès à son ordinateur de travail respectivement aux logiciels. Elle indique encore que PERSONNE2.) se moquait ouvertement des propositions qu'elle pouvait faire, lui refusait l'accès aux plannings et aux projets et lui demandait exclusivement de préparer le café dans le seul but de la déprimer. Elle indique finalement que PERSONNE2.) lui hurlait régulièrement dessus et avait fouillé ses dossiers en son absence. Elle relate encore que son directeur lui avait rattaché au nez en lui disant « *merde* ».

Elle se fonde notamment sur des échanges de courriels et sur deux attestations testimoniales afin d'établir la réalité des faits qualifiés d'actes d'harcèlement moral.

PERSONNE1.) affirme que le comportement de son supérieur hiérarchique a eu pour effet d'altérer les conditions de travail et de créer un environnement hostile et intimidant, altérant sa santé physique et mentale de sorte qu'elle s'était retrouvée en arrêt de maladie pendant approximativement un an jusqu'au 31 mai 2021.

Elle affirme qu'elle s'était plainte du comportement de PERSONNE2.) dans un courrier électronique adressé en date du 4 février 2020 au président de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l..

Elle indique encore que PERSONNE2.) avait fait l'objet en date du 11 février 2020 d'un avertissement de la part d'PERSONNE3.), président de l'association en fonctions à l'époque, mais qu'il n'avait pas amendé son comportement.

Elle reproche à son ancien employeur d'avoir manqué à son obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses employés sur son lieu de travail et de mettre fin à toute situation d'harcèlement moral malgré mise en demeure par courrier du 27 mai 2021. Elle lui fait plus particulièrement grief de ne pas avoir, à la suite de la dénonciation des faits d'harcèlement moral, diligenté une enquête interne ou pris d'autres mesures afin de remédier à la situation. Elle affirme au contraire que la situation n'avait cessé d'empirer. Elle cite plus particulièrement en exemple le comportement de PERSONNE2.) lorsqu'elle s'enquit auprès de lui du solde de jours de congés dont elle disposait; elle relate ainsi que ce dernier n'avait pas répondu à sa demande, mais l'avait au contraire menacée de supprimer la clause de l'avenant au contrat de travail initial portant augmentation du nombre de jours de congés.

PERSONNE1.) soutient en conséquence que l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. engage sa responsabilité en raison de son attitude passive face aux agissements d'harcèlement moral subis par elle pour avoir failli à ses obligations d'interdire sinon de faire cesser les actes d'harcèlement et d'assurer la santé et la sécurité de la requérante.

Elle soutient que la pression anormale à laquelle elle avait été exposée sur son lieu de travail avait eu des conséquences néfastes sur son état de santé psychique et physique, telles que documentées par deux certificats médicaux qui, même si, de l'avis de la requérante, ils n'établissent pas la réalité des actes d'harcèlement moral, sont toutefois de nature à corroborer la réalité d'une atteinte à l'intégrité physique de la salariée. Elle affirme encore que les actes d'harcèlement moral ont affecté son moral et l'ont contrainte à se faire des soucis quant à son avenir professionnel.

Elle réclame en indemnisation du préjudice subi de ce fait paiement d'un montant de 20.000 €

Elle réclame encore paiement d'un montant de 10.000 € en indemnisation du préjudice subi du fait de l'atteinte à sa santé faute de mesures adéquates prises par l'employeur face aux actes d'harcèlement moral auxquels elle était exposée. Lors des débats en audience publique du 5 octobre 2023, PERSONNE1.) précise que cette demande, qui figure au seul dispositif de la requête introductive d'instance, s'entend comme ayant été formulée à titre subsidiaire par rapport à la demande en paiement de dommages et intérêts d'un montant de 20.000 €

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame désormais paiement d'un montant de 3.187,50 € en indemnisation de 204 heures de congés acquis durant l'année 2020 mais non encore pris à la fin de la relation de travail ainsi que d'un montant de 4.250 € en indemnisation de 272 heures de congés acquis durant l'année 2021 mais non pris à la fin de la relation de travail.

A l'appui de ses revendications, PERSONNE1.) expose qu'en vertu de l'avenant au contrat de travail initial daté du 12 août 2020, elle bénéficiait d'un congé de récréation annuel de 51 jours.

Elle indique encore qu'ayant été en arrêt de maladie au cours de l'année 2020, elle n'avait pas pu bénéficier de ses congés de récréation, de sorte que les congés de récréation acquis durant l'année 2020 ont obligatoirement été reportés sur l'année 2021. Elle affirme ainsi disposer de 204 heures de congés non pris à la fin de l'année 2020 et de 272 heures de congés acquis durant l'année 2021 mais non encore pris donnant droit à paiement d'une indemnité de compensatoire de congés non pris. A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par voie d'expertise afin d'établir la réalité de ses prétentions de ce chef.

Elle affirme finalement que son employeur avait refusé de lui accorder deux jours de congés extraordinaires auxquels elle pouvait prétendre par suite de son déménagement au cours du mois d'octobre 2020; elle réclame des dommages et intérêts de 250 € en indemnisation du préjudice lui accru du fait du non-respect des dispositions légales relatives aux congés.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. se rapporte à sagesse du tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la requête adverse en la pure forme.

Elle conclut néanmoins à l'irrecevabilité de la demande adverse en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris, argumentant qu'il s'agissait d'une demande nouvelle qui n'avait pas été formulée dans la requête introductive d'instance.

Pour le surplus, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. conteste tant la version des faits présentée par PERSONNE1.) que le mérite de l'ensemble de ses demandes tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle conteste plus particulièrement tout acte d'harcèlement moral ou autre de la part de PERSONNE2.).

Elle relate que le projet ORGANISATION1.), géré par l'association sans but lucratif, est issu d'un projet créé et développé par PERSONNE2.) qui a assumé les fonctions de directeur dès 2015.

Elle relate que PERSONNE1.) avait fait connaissance de l'association sans but lucratif par l'intermédiaire de son assistante sociale. Elle affirme avoir trouvé à l'époque un logement à PERSONNE1.), bien que cette dernière était encore trop jeune pour faire partie du public cible visé par le projet ORGANISATION1.), consistant dans la cohabitation intergénérationnelle et qui s'adressait à seniors. Elle relate que par la suite, l'association sans but lucratif avait engagé PERSONNE1.) dans le cadre d'une mesure de mise à l'emploi comme assistante de direction ; les tâches dévolues à PERSONNE1.) consistaient essentiellement dans le classement des factures. Elle tient à préciser que contrairement aux dires de PERSONNE1.), cette dernière n'était pas en charge de la comptabilité, mais qu'elle devait se limiter au classement des pièces, la comptabilité étant réalisée par un intervenant externe.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. relate que PERSONNE1.) avait rapidement cumulé les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie. Elle

affirme ainsi, tableau récapitulatif à l'appui, que PERSONNE1.) avait cumulé 116 jours d'absences pour cause de maladie durant l'année 2019 puis 12 jours de maladie durant le mois de janvier 2020. Elle relate qu'elle avait dû engager un autre salarié afin de pallier les absences récurrentes de PERSONNE1.).

L'employeur affirme que dès le retour de PERSONNE1.) à la mi-janvier 2020, la situation dans les bureaux s'était fortement dégradée. Ainsi, le directeur PERSONNE2.) s'était plaint dès le 6 février 2020 de l'attitude de PERSONNE1.) et plus particulièrement des reproches récurrents de cette dernière que la comptabilité manquerait de transparence et que le directeur abuserait de la confiance du conseil d'administration de l'association.

L'employeur soutient qu'il est vite apparu que PERSONNE1.) brigait en fait le poste occupé par PERSONNE2.) ; elle en veut pour preuve le fait qu'en date du 27 juillet 2020, elle avait postulé ouvertement au poste de ce dernier.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. conteste plus particulièrement l'affirmation adverse selon laquelle PERSONNE2.) aurait refusé de donner à PERSONNE1.) les codes d'accès à l'outil informatique. Elle soutient qu'il ressortait au contraire des courriers électroniques communiqués en cause que tout changement des codes d'accès avait été communiqué à tous les salariés en temps utile. Elle rappelle d'ailleurs que PERSONNE1.) avait fait l'objet d'un avertissement pour avoir intempestivement changé des mots de passe de l'outil informatique sans accord préalable de ses supérieurs hiérarchiques.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. verse 4 attestations testimoniales afin de contredire les dires de PERSONNE1.) et plus particulièrement afin de contredire les affirmations selon lesquelles PERSONNE2.) aurait commis des actes pouvant être qualifiés d'actes d'harcèlement moral et afin d'établir que c'était PERSONNE1.) qui avait été à l'origine de la dégradation des relations de travail.

L'employeur donne d'ailleurs à considérer qu'il avait fait réaliser un audit de ses comptes afin de vérifier la gestion de son entreprise par PERSONNE2.); il affirme que ledit audit n'avait pas permis de mettre en évidence une quelconque irrégularité. Il rappelle que par suite du résultat dudit audit, il avait dû réintégrer PERSONNE2.) qui avait entretemps été licencié par le président en fonctions à l'époque des faits, à savoir PERSONNE3.).

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. reproche au contraire à PERSONNE1.) d'avoir toujours fait à sa guise quant à ses horaires de travail ; elle se réfère notamment au fait que la salariée avertissait uniquement au dernier moment d'un éventuel congé ou d'une éventuelle absence. Elle précise qu'elle avait dû adresser à PERSONNE1.) un avertissement en raison de ses absences injustifiées respectivement de ses départs anticipés du lieu de travail par courrier du 17 septembre 2020 ; elle donne à considérer que depuis cet avertissement, PERSONNE1.) était en incapacité de travail.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. demande en tout état de cause à voir écarter les attestations testimoniales versées par la partie adverse afin

d'étayer les actes d'harcèlement moral pour être dénuées de pertinence. Elle estime que l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.), rédigée en des termes particulièrement vagues, ne faisait que reprendre les courriers électroniques émanant de la partie requérante; elle donne d'ailleurs à considérer qu'il s'est avéré plus tard qu'PERSONNE3.) s'était servi lui-même dans les comptes de l'association. En ce qui concerne l'attestation de PERSONNE4.), l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. fait valoir que ce dernier n'avait travaillé aux cotés de PERSONNE1.) que pendant deux mois; il se bornerait d'ailleurs à énoncer des généralités.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. estime également que les certificats médicaux versés en cause par PERSONNE1.) ne permettaient pas d'étayer la réalité d'actes d'harcèlement moral. Ainsi, le certificat du docteur PERSONNE5.), manifestement établi à la demande de l'avocat de la partie adverse, ne faisait que reprendre les plaintes de la partie requérante.

Elle conteste encore que le reclassement externe soit en relation causale avec les actes d'harcèlement allégués. Elle se fonde sur l'avis du médecin de travail qui fait état d'une multitude de risques dont certains liés à des troubles musculaires ou l'incapacité de travailler devant un écran pour justifier de l'incapacité de la partie requérante à exercer son dernier poste de travail.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. soutient pour le surplus qu'elle a toujours réagi de manière adéquate aux courriers et réclamations lui adressés par PERSONNE1.) pour se plaindre d'actes d'harcèlement moral.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. demande en conséquence à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation d'un éventuel préjudice en lien avec des actes d'harcèlement moral faute de rapporter la preuve d'agissements susceptibles de constituer des actes d'harcèlement moral. A titre subsidiaire, elle conteste les montants tels que réclamés faute d'être étayés par des éléments probants.

En ce qui concerne la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congés non pris, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. affirme contester l'existence sinon la légalité de l'avenant invoqué par PERSONNE1.) à l'appui de son affirmation qu'elle pouvait bénéficier de 51 jours de congés de récréation annuels. Elle affirme n'avoir eu connaissance du document dont s'agit qu'au moment de l'introduction de l'affaire en justice. Elle donne à considérer que l'avenant produit par la partie adverse a été signé par le seul PERSONNE3.), président de l'association au moment de la signature de l'avenant; or, selon les statuts de l'association, ce dernier n'aurait pas eu le pouvoir d'engager seul l'association en signant ledit avenant. Elle donne d'ailleurs à considérer que les congés ont toujours été renseignés sur les fiches de salaires et que ces fiches n'avaient jamais donné lieu à une quelconque réclamation de la part de PERSONNE1.).

Elle se fonde sur des extraits du livre de congés pour affirmer que PERSONNE1.) disposait à la fin de la relation de travail d'un solde de 72 heures de congés non pris; elle affirme d'ailleurs que ces 72 heures avaient été indemnisées par le



paiement d'une indemnité de congés non pris renseignée sur la fiche de salaire du mois de septembre 2021 et payée avec le salaire du mois de septembre 2021. Elle reproche d'ailleurs à la partie adverse de ne pas avoir tenu compte dans son décompte des congés de 10 jours de congés pris par la partie requérante originaire au mois de septembre 2021.

Elle demande en conséquence à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de congés non pris.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. conteste encore la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour des congés extraordinaires non pris. Elle fait valoir à ce sujet que PERSONNE1.) ne l'avait jamais averti de son déménagement et n'avait dès lors pas demandé de congés, que PERSONNE1.) était de toute façon en arrêt de maladie au moment du déménagement et que le congé extraordinaire devait en tout état de cause être pris au moment de l'événement générateur du congé sollicité, de sorte qu'elle ne pouvait ni prétendre au congé extraordinaire allégué, ni prétendre à indemnisation des deux jours de congés non pris.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. conteste également l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.).

A titre reconventionnel, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 2.500 € pour procédure abusive et vexatoire sur le fondement de l'article 6-1 du code civil et à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

En guise de réplique, PERSONNE1.) conteste la version des faits telle que présentée par son ancien employeur. Elle conteste plus particulièrement avoir changé des mots de passe sans l'autorisation de ses supérieurs. Elle conteste encore tout reproche en ce qui concerne ses horaires de travail ; elle explique qu'elle devait toujours envoyer un courrier électronique de confirmation des congés après avoir obtenu l'accord oral de ses supérieurs.

Elle réclame encore le rejet des attestations testimoniales versées par la partie adverse pour ne pas remplir les conditions de l'article 402 du nouveau code de procédure civile alors que trois des attestations seraient dactylographiées. Elle demande également à voir écarter les attestations de PERSONNE6.) et de PERSONNE7.) alors qu'il s'agit de membres du conseil d'administration de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l.. De manière plus générale, elle estime que les attestations versées en cause sont rédigées de manière très vague.

En ce qui concerne la demande en paiement d'une indemnité de congés non pris, PERSONNE1.) conclut à la recevabilité de sa demande, celle-ci était directement rattachée à la demande initiale à voir fixer le nombre d'heures de congés non pris.

Elle affirme encore contester la fiche de salaire du mois de septembre 2021.

Elle conclut finalement au rejet de la demande adverse fondée sur l'article 6-1 du code civil, faisant valoir que l'exercice d'une action en justice ne pouvait jamais dégénérer en faute.

PERSONNE1.) conteste finalement l'indemnité de procédure telle que réclamée par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l..

## **Appréciation du tribunal**

### Quant au harcèlement moral

Il convient de rappeler qu'au moment des faits dont s'agit, les autorités compétentes luxembourgeoises n'avaient pas encore légiféré spécifiquement sur la matière du harcèlement moral au lieu de travail du secteur privé, à l'exception de l'article L.162-12., paragraphe 3 du code du travail qui disposait que toute convention collective doit obligatoirement prévoir « *l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre* » se remettant ainsi à la « *sagesse* » des partenaires sociaux.

Désormais l'article L.246-2 du code du travail tel qu'introduit par 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 définit le harcèlement moral 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.* »

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 dispose en son article 2, point 3 que « *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* ».

Le harcèlement moral peut ainsi être décrit, à l'instar de la définition donnée par le législateur français dans l'article L.1152-1 du code du travail français comme « *agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». Le législateur belge définit le harcèlement moral comme des « *conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail,*

*susceptibles de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant» .*

Il se dégage de ces définitions que le harcèlement moral dans l'entreprise apparaît 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. Un rapport d'autorité n'est ainsi pas requis; il reste toutefois dans la jurisprudence souvent un élément sous-jacent pour apprécier s'il y a eu harcèlement.

Tout salarié peut être victime d'un harcèlement, quel que soit son degré de fragilité ou sa situation dans l'entreprise.

Pour être qualifiés d'harcèlement, la jurisprudence admettait que les actes répétés doivent être dirigés à l'encontre d'un salarié déterminé: le harcèlement avait ainsi un caractère individuel (voir: Cass. soc. fr. 10 novembre 2009, numéro 07-45.321). D'un autre côté, le fait qu'il y ait une pluralité de victimes ne doit pas conduire à écarter la qualification de harcèlement moral; les éléments qui permettent de conclure à l'existence d'un harcèlement moral ne doivent pas nécessairement concerner un seul salarié dès lors que celui qui s'en plaint fait partie des personnes qui en sont victimes.

La notion de répétition est sans aucun doute un élément nécessaire pour caractériser l'acte. La jurisprudence souligne fréquemment le caractère répété des actes d'harcèlement. Il n'est en revanche pas requis que les agissements se répètent sur une longue durée, la définition jurisprudentielle n'imposant pas une telle condition. D'autre part, les faits présentés par un salarié pour démontrer un harcèlement moral doivent être examinés dans leur ensemble. Ainsi, il est possible que les « *agissements répétés* » requis pour qualifier le harcèlement moral se caractérisent par plusieurs faits isolés, de nature différente et qu'il convient d'examiner dans leur ensemble (Cass. Soc. fr, 26 juin 2019, n° 17-20.723).

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

L'article 1134 du code civil impose à l'employeur l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe. Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail (voir Tribunal du travail, 12 février 2004, numéro 0735/04 du rôle). La jurisprudence reconnaît que l'obligation qui pèse sur l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise constitue une obligation de

résultat (voir notamment Cour d'appel, 21 juin 2011, numéro 36790 du rôle; 21 avril 2016, numéro 42101 du rôle).

En matière d'harcèlement, l'employeur a ainsi l'obligation d'user de son pouvoir disciplinaire, corolaire 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 exercer ce pouvoir sans prendre délibérément le parti de la personne accusée et prendre toutes dispositions pour prévenir le renouvellement des agissements. Mais si l'employeur exerce son pouvoir disciplinaire, il devra être en mesure de prouver les agissements en cas de litige sur la mise en cause du salarié « *harceleur* » (voir Cass. Soc. fr., 7 février 2012, numéro 10-17.393, RJS4/12, numéro301). Lorsque les faits ne sont pas établis, le licenciement du salarié accusé de harcèlement devient sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit dès lors agir avec discernement et mener le cas échéant une enquête si les faits ne sont pas clairement avérés, sans se fonder sur les seules affirmations du salarié qui s'estime victime de harcèlement. La marge de manœuvre de l'employeur est étroite: agir précipitamment est risqué mais trop tarder l'est aussi compte tenu des délais accordés par la loi pour invoquer notamment des faits à l'appui d'un licenciement (voir en ce sens Lisiane Fricotté, *Harcèlement dans les relations de travail*, numéro 47, éditions Francis Lefebvre)

Il convient cependant de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

Toute activité professionnelle peut ainsi être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachés à des situations de harcèlement moral.

En outre, l'exercice normal du pouvoir de contrôler et de critiquer un salarié pour n'avoir pas convenablement rempli les tâches lui dévolues ne saurait pas être qualifié de harcèlement moral.

Le harcèlement moral n'est ainsi pas à confondre avec le simple exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, contrôle qui constitue une contrainte inhérente au lien de subordination.

Ainsi, de simples circonstances à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et conduisant souvent à la mise en cause de situations acquises ne constituent pas des actes de harcèlement moral.

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 sera pas vécu comme tel par un autre salarié. Ainsi, « *la perception intime de l'abus d'autorité, de la dignité, des conditions humiliantes et dégradantes permet à chacun d'entre nous de se considérer, à un*

*moment donné, en situation de moralement harcelé »* (B. Cailley, Débat sur le harcèlement moral au travail, Semaine sociale Lamy, 29 janvier 2001, n° 1013).

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

En l'espèce, PERSONNE1.) se prévaut d'actes d'harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique direct, à savoir PERSONNE2.). Elle lui reproche une conduite intransigeante et inacceptable envers elle, se manifestant par:

- de la méchanceté dans les propos et des agressions verbales;
- le fait de hurler sur la partie requérante, sinon d'employer à son égard un ton qualifié de virulent;
- le refus de lui fournir les documents comptables indispensables à l'accomplissement de ses tâches;
- le fait de l'avoir *placardisée* et d'avoir confié ses tâches à une concierge;
- un mépris qualifié d'obstruant;
- le refus d'accès à son poste de travail, notamment en refusant de lui fournir les codes d'accès aux logiciels et boîte mail malgré d'itératives demandes;
- le fait de se moquer des suggestions qu'elle a pu faire;
- le fait de se limiter à lui demander de préparer du café, dans le seul but de déconsidérer la requérante;
- le fait de fouiller dans les dossiers gérés par la partie requérante;
- de lui raccrocher au nez tout en l'insultant par le terme « *merde* ».

Elle affirme que la pression constante à laquelle elle se trouvait confrontée sur son lieu de travail avait eu pour effet, au vu de son caractère intimidant, hostile et dégradant, d'affecter sa santé physique et mentale.

A l'appui de ses revendications, PERSONNE1.) se fonde sur deux attestations testimoniales ainsi que sur un grand nombre de courriers électroniques.

PERSONNE4.), qui soutient avoir travaillé pour l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à partir du mois d'avril 2019 jusqu'au mois d'octobre 2019, affirme dans son attestation, rédigée en langue anglaise, que:

- PERSONNE1.) n'avait pas été autorisée à participer à des présentations du projet géré par l'employeur à des tiers bien qu'elle parlait français et anglais;
- PERSONNE1.) devait s'occuper d'un projet qualifié de ridicule consistant à trouver des propriétés à acquérir à des prix excessivement bas;
- PERSONNE2.) refusait de fournir à PERSONNE1.), pourtant chargée par le président PERSONNE3.) de compiler les documents comptables et de faire la liaison avec le comptable, de fournir tous les justificatifs requis, préférant fournir les documents directement au comptable et ce contrairement aux directives du président, ce qui avait eu pour conséquence d'engendrer des frais de retard (il convient de noter que ce tiret de l'attestation est partiellement difficilement déchiffrable et que la transcription fournie par la partie requérante est rédigée en un anglais approximatif);
- lors des réunions d'équipe bimensuelles, PERSONNE2.) se montrait incapable d'accepter des opinions divergentes des siennes. PERSONNE2.) aurait ainsi

clamé que PERSONNE1.) était une femme, qu'elle devait accepter l'opinion des hommes de la même confession religieuse qu'elle selon laquelle les femmes étaient inférieures aux hommes et ne l'aurait jamais traitée comme égale. Il relate encore que lorsque PERSONNE1.) le défiait, PERSONNE2.) se bornait à l'ignorer. Il fait état de 4 événements lors desquels il aurait observé ces faits dans les locaux de la société;

- que le micromanagement appliqué par PERSONNE2.) « *extended that only he could authorize the pricing function on the Layla T platform* » (sic).

PERSONNE3.), dans son attestation datée du 7 avril 2021, fait état d'un *climat de mort* dans les locaux de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., reprochant à PERSONNE2.) de marquer trop le chef sur PERSONNE1.) et ne lui fournissait pas les documents « *de déplacement* » contrairement à ce qui était exigé dans le contrat de travail. Il indique encore que:

- PERSONNE2.) ne fournissait pas à PERSONNE1.) les documents comptables, virements et factures *dans la bonne forme*, obligeant PERSONNE1.) à réclamer continuellement les documents dont s'agit;
- que PERSONNE1.) avait réclamé les originaux des factures de téléphone et des justificatifs quant aux frais de déplacement non pas dans le but de les contrôler mais dans le but de les rassembler en vue de leur transmission au comptable;
- que PERSONNE2.) n'avait pas tenu compte des suggestions de PERSONNE1.) pour améliorer le classement;
- que lors de l'arrivée d'un autre salarié au sein de l'entreprise, PERSONNE2.) avait retiré à PERSONNE1.) son numéro de GSM pour l'attribuer au salarié nouvellement arrivé;
- qu'il avait sensibilisé PERSONNE2.) au passé particulièrement difficile de PERSONNE1.);
- que PERSONNE2.) manquait de délicatesse et de respect à l'égard de ses salariés plus âgés, exigeant de leur part obéissance et gratitude pour leur avoir fourni un emploi
- qu'une médiation engagée avec une dénommée Madame PERSONNE8.) n'avait pas donné de résultat satisfaisant (le reste de la phrase étant difficilement déchiffrable voire illisible).

PERSONNE1.) conclut au rejet des attestations versées par la partie adverse motif pris que les attestations de PERSONNE7.) et de PERSONNE6.) émanaient de personnes membres du conseil d'administration de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. et partant de personnes devant être considérées comme étant parties au litige; elle conclut encore au rejet des attestations testimoniales de PERSONNE6.), de PERSONNE9.) et de PERSONNE10.) pour ne pas avoir été rédigées de la main de leur auteur et pour ne pas répondre, en conséquence, aux prescriptions de l'article 402 du nouveau code de procédure civile.

Il convient de rappeler que selon l'article 405 alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau code de procédure civile chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

La capacité de témoigner est donc la règle et l'incapacité l'exception. Les seules personnes à exclure sont celles frappées d'une incapacité de témoigner et les parties au litige, nul ne pouvant évidemment être témoin dans sa propre cause.

La notion de partie en cause est à interpréter restrictivement.

Ainsi seule la personne physique habilitée à représenter un être moral en justice est partie en cause et ne peut être entendue comme témoin.

Dans une association sans but lucratif, l'organe représentatif de la société est le conseil d'administration et le membre individuel n'a pas de pouvoir de représentation, sauf stipulation contraire dans les statuts.

En l'espèce, il ressort de l'article 16 des statuts publiés de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. tels que produits en cause par la partie défenderesse originaire que « *Le président assume les fonctions de représentations légales judiciaires et extrajudiciaires de l'association dans tous les actes de la vie civile* ».

Suivant publications au registre de commerce et des sociétés, PERSONNE7.) assume depuis le 12 août 2021 les fonctions de président du conseil d'administration ; son mandat a d'ailleurs été renouvelé jusqu'au 28 juin 2025 inclus.

Il s'en suit que PERSONNE7.), qui assume en tant que président de l'association la représentation de ladite association, doit être considéré comme partie au litige, de sorte que son attestation doit être écartée.

PERSONNE6.), en sa qualité de membre du conseil d'administration, ne peut pas à lui seul valablement représenter l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., de sorte qu'il n'est pas à considérer comme partie au litige; son attestation testimoniale est partant recevable à cet égard.

En ce qui concerne le reproche du non-respect du formalisme prévu par l'article 402 du nouveau code de procédure civile, il convient de rappeler que ladite disposition légale prévoit en effet que les attestations doivent être « *écrites, datées et signées de la main de son auteur* ».

En l'espèce, les attestations de PERSONNE6.), de PERSONNE9.) et de PERSONNE10.) sont datées et signées de la main de leurs auteurs, précédées chaque fois de la mention manuscrite que les auteurs respectifs ont connaissance que leur attestation est destinée à être produite en justice et qu'ils savent qu'une fausse attestation les expose à des sanctions pénales ; elles sont en outre accompagnées chacune d'une copie d'un titre d'identité de leur auteur. Seule la relation des faits est dactylographiée.

La loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du nouveau code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le juge peut ainsi prendre en considération une attestation qui ne comporte pas toutes les énonciations requises par l'article 402 du nouveau code de procédure civile. Il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de l'attestation si elle ne lui paraît pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Les juges conservent un pouvoir souverain d'appréciation quant à la force probante des témoignages produits devant eux afin de décider si ceux-ci sont de nature à leur permettre de se forger une conviction. Ils apprécient le degré de sincérité et de crédibilité du témoin.

En l'espèce, la seule considération que la relation des faits a été dactylographiée ne permet pas de mettre en doute la sincérité des déclarations des trois témoins dont s'agit.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à la demande en rejet des attestations de PERSONNE6.), de PERSONNE9.) et de PERSONNE10.).

PERSONNE6.) atteste que dès son engagement, PERSONNE1.) s'était ligüée avec l'ancien président PERSONNE3.) pour évincer PERSONNE2.) et qu'PERSONNE3.) avait profité des restrictions de voyage pendant la pandémie dite de la Covid-19 pour écarter le directeur sans l'accord des autres membres du conseil d'administration. Il précise que PERSONNE1.) avait changé de sa propre initiative les codes d'accès à la messagerie du directeur et à la maintenance du site internet de l'association auprès du fournisseur d'accès. Il déclare encore avoir constaté la disparition de certains documents comptables que PERSONNE1.) affirmait ne pas avoir reçus alors que les collègues de travail assuraient les avoir remis respectivement envoyés. Il relate en outre que depuis la reprise de son poste de travail de manière épisodique, PERSONNE1.) multipliait les prétextes fallacieux pour quitter son poste de travail avant l'heure sinon pour aménager les horaires de travail à sa guise. Il fait plus particulièrement état d'abandons de poste en date des 12,18,19 et 20 août 2020 et durant le mois de septembre 2020 (et plus particulièrement en date du 9 septembre 2020). Il reproche de manière plus générale à PERSONNE1.) d'avoir essayé de déstabiliser l'association.

PERSONNE9.) atteste qu'elle travaille depuis juin 2019 pour l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., d'abord à mi-temps, puis, depuis 2021, à temps plein. Elle relate qu'en raison des absences de PERSONNE1.), elle devait assumer une partie des tâches revenant d'ordinaire à PERSONNE1.); à son retour, cette dernière lui aurait alors reproché de lui voler son travail. Elle indique qu'elle s'était également occupée de la remise de certains documents au comptable et qu'à l'occasion de l'exécution de cette tâche, elle avait constaté que PERSONNE1.) avait mis en place un système de classement débordant de copies et autres documents confidentiels. Le témoin relate que PERSONNE1.) avait d'ailleurs refusé d'adapter son système de classement selon les désirs du directeur PERSONNE2.).

PERSONNE9.) atteste encore que PERSONNE1.) s'était ligüée avec PERSONNE3.), le président de l'association de l'époque, pour obliger le directeur à présenter sa démission, et que, par suite du congédiement d'PERSONNE3.) à



la suite dudit épisode, PERSONNE1.) avait multiplié les absences pour cause de maladie.

Elle précise encore aux termes de son attestation testimoniale que PERSONNE1.) n'avait pas été empêchée d'accéder notamment à la boîte mail de l'association, imputant au contraire les difficultés dont se plaignait PERSONNE1.) à une mauvaise saisine du mot de passe.

Si PERSONNE9.) atteste à PERSONNE2.) un comportement courtois, respectueux et accommodant à l'égard de ses subalternes, elle impute à PERSONNE1.) des gestes et paroles déplacés.

PERSONNE10.), qui dit être aux services de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. depuis le mois d'avril 2019, atteste quant à lui à PERSONNE2.) un comportement agréable et bienveillant, montrant une grande flexibilité par rapport aux demandes des salariés quant à l'aménagement des heures de travail et de prise de congés.

Il relate que PERSONNE1.) exigeait le respect de la part de son supérieur hiérarchique motif pris qu'elle était plus âgée que lui, sans pourtant faire preuve de respect ni à l'égard de son supérieur hiérarchique, ni non plus à l'égard de ses collègues de travail. Le témoin précise ainsi que PERSONNE1.) avait pris pour habitude d'appeler PERSONNE9.) « *la concierge* ».

Le témoin précise encore qu'il n'a jamais vu PERSONNE2.) injurier ou harceler PERSONNE1.). Il affirme au contraire que les discussions entre elle et son directeur avaient tendance à s'envenimer alors que PERSONNE1.) voulait toujours avoir le dernier mot. Il relate que PERSONNE1.) refusait de classer les documents selon les desiderata de son supérieur hiérarchique, insistant au contraire sur le mérite de sa méthode, bien que plus lourde. Le témoin précise de manière plus générale que les idées présentées par PERSONNE1.) exigeaient le plus souvent la mise en place de moyens importants, en inadéquation avec les moyens limités de l'association.

Le témoin précise également que PERSONNE1.) court-circuitait occasionnellement son directeur en s'adressant directement aux membres du conseil d'administration.

Il relate finalement qu'il avait constaté que PERSONNE1.) avait pris le parti du président du conseil d'administration lorsque ce dernier avait tenté de se débarrasser de PERSONNE2.); il précise ainsi avoir entendu PERSONNE1.) et PERSONNE3.) contacter le fournisseur d'accès à internet pour déposséder PERSONNE2.) de ses codes d'accès.

Le tribunal constate à la lecture de l'ensemble des pièces versées par les parties que le litige dont s'agit semble s'inscrire dans le prolongement de désaccords profonds en ce qui concerne la gouvernance de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. respectivement la gérance du projet de cohabitation intergénérationnelle mis en place par ladite association, se manifestant

notamment par une grande défiance de certains membres du conseil d'administration à l'égard essentiellement de la gestion financière du directeur PERSONNE2.), culminant dans le congédiement du directeur PERSONNE2.) par le président du conseil d'administration de l'époque, à savoir PERSONNE3.), le refus d'autres membres du conseil d'administration de marquer leur accord avec ledit congédiement, la réintégration subséquente du directeur et le remplacement de partie du conseil d'administration et du président dudit conseil d'administration.

Il convient de rappeler que les atteintes à la dignité du salarié sont le plus souvent liées aux conditions de travail et peuvent se manifester par une « mise au placard », des brimades, des mesures vexatoires, des humiliations, autant d'éléments qui contribuent à une dévalorisation de la personne. Il y a notamment atteinte à la dignité d'une personne lorsqu'un employeur refuse de donner du travail, le travail étant la condition nécessaire du respect de la dignité du salarié (voir CA Paris, 13 mai 1988, 21<sup>ème</sup> chambre). Cette atteinte constitue également une atteinte à la liberté du travail. Il y a encore atteinte à la dignité du salarié lorsque l'employeur s'emporte ou manque de respect.

En l'espèce, le tribunal se doit de constater que le reproche de PERSONNE1.) selon lequel elle aurait été privée abusivement de l'accès à certains logiciels ou à des parties de l'outil de bureautique ou informatique se trouve infirmé par les courriers électroniques versés par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l.. Ainsi il en ressort notamment qu'en date du 9 août 2020, lorsque PERSONNE1.) se plaignait à 09.08 heures que le mot de passe de la messagerie ne fonctionnait plus, PERSONNE2.) lui répondit le jour même, à 12.41 heures, que le mot de passe restait inchangé. En date du 9 septembre 2020, PERSONNE2.) lui communiquait le code *Google* lui permettant d'accéder à une partie du *drive*; en date du même jour il lui fit parvenir le mot de passe pour accéder aux contacts. En date du 4 juin 2021, PERSONNE2.) répondit à un courriel de PERSONNE1.) en faisant état de difficultés techniques avec le *drive Cohabitage* qui était inaccessible, tout en proposant une solution pour pallier l'indisponibilité dudit drive.

Le reproche tiré du fait que PERSONNE2.) l'aurait *placardisée* en confiant certaines des tâches lui dévolues originairement à une *concierge* (voir page 2 de la requête d'instance) ne se trouve pas non plus corroboré par les documents versés de part et d'autre de la barre respectivement par les attestations testimoniales. Il ressort plus particulièrement des dépositions de PERSONNE9.) qu'elle avait été appelée à remplir certaines des tâches initialement attribuées à PERSONNE1.) pour pallier les absences répétées de cette dernière. Il convient de rappeler ici qu'il ressort du relevé des jours de maladie que PERSONNE1.) avait cumulé 116 jours d'absences pendant la seule année 2019. Or, le simple fait que l'employeur ait pourvu au remplacement d'une salariée qui cumulait les absences pour cause de maladie ne saurait être analysé en une atteinte à la dignité de ladite salariée.

En ce qui concerne les brimades et autres exactions verbales reprochées à PERSONNE2.), le tribunal se doit de constater que les allégations de PERSONNE1.) ne sont pas étayées par les documents versés en cause. Si PERSONNE3.) déclare – d'ailleurs de manière très vague et sans fournir d'exemple concret – que PERSONNE2.) *marquait le chef* et exigeait le respect de

ses subalternes, ces déclarations se trouvent néanmoins infirmées par les attestations testimoniales de PERSONNE9.) et de PERSONNE10.) qui attestent à PERSONNE2.) un comportement respectueux à l'égard de tous ses subalternes. Les déclarations de PERSONNE4.) quant au comportement du directeur se trouvent pareillement infirmées par les attestations testimoniales produites par l'association.

Or, la contrariété entre plusieurs témoignages est de nature à les affaiblir. D'une manière générale, en cas de contradictions entre différents témoins, c'est au juge de décider quels sont ceux dont la déposition emporte sa conviction (cf. Jurisclasseur, Code civil, Art.1341 à 1348, Fasc.10, n°62 ; TAL 20 juin 2012, n° 135.836 ; TAL 20 janvier 2015, n° 126.920 et 134.809). Or, en l'espèce, il n'existe aucun élément objectif permettant de donner plus de crédit à l'un ou à l'autre des témoins.

Dans ces circonstances, ce reproche laisse d'être établi.

En ce qui concerne le reproche tiré du refus de PERSONNE2.) de fournir à PERSONNE1.) les différents documents qu'elle devait compiler pour les transmettre au comptable, il convient de constater qu'il ressort plus particulièrement des attestations versées en cause qu'il existait des divergences d'opinion manifestes sur la méthodologie à employer lors du classement et quant à la portée de la mission confiée à PERSONNE1.) et de ses attributions. Les attestations produites par la salariée restent d'ailleurs très vagues quant à l'importance, la forme et la fréquence des refus allégués. L'affirmation d'PERSONNE3.) selon laquelle le directeur refusait de remettre les documents sollicités *dans la bonne forme* laisse particulièrement perplexe. Ainsi, la preuve que des refus éventuels d'obtempérer aux demandes de PERSONNE1.) de lui fournir certains documents aient porté atteinte à la dignité de la salariée laisse d'être rapportée.

Il en va de même du reproche selon lequel PERSONNE2.) n'aurait pas accédé mais aurait ridiculisé les propositions de PERSONNE1.). Ainsi, si PERSONNE1.), corroborée en cela par PERSONNE3.) et PERSONNE4.), affirme que PERSONNE2.) avait ridiculisé ses propositions, les témoins produits par l'ancien employeur affirment que les propositions de PERSONNE1.) étaient pour le moins difficilement réalisables car elles nécessitaient la mise en place de moyens trop importants. Aucun des témoins ne donne d'ailleurs un exemple concret. Dans ces circonstances, la preuve que le refus du directeur d'accéder aux propositions faites par PERSONNE1.) ait porté atteinte à la dignité de la salariée laisse d'être rapportée.

Le reproche de la salariée selon lequel PERSONNE2.) aurait fouillé ses dossiers laisse pareillement d'être établi ; la partie requérante laisse d'ailleurs de préciser les circonstances permettant de retenir que par ces faits atteinte aurait été portée à sa dignité de salariée. Le tribunal retient au contraire que les dossiers – dont le caractère privé ou privatif n'est pas établi – servaient nécessairement à la gestion du projet ORGANISATION1.) de sorte que l'accès d'autres salariés à ces dossiers n'avait rien de vexatoire.

Le fait que PERSONNE2.) aurait raccroché au nez de PERSONNE1.) en lui disant « *merde* » laisse pareillement d'être établi.

De manière plus générale, le tribunal constate que le reproche du mépris imputé par PERSONNE1.) à PERSONNE2.) n'est pas étayé par les éléments soumis à l'appréciation du tribunal. Il ressort ainsi des pièces versées que le directeur a généralement accédé rapidement aux demandes de congés formulées par PERSONNE1.). Dans aucune des communications illustrées par les pièces versées en cause, PERSONNE2.) a fait preuve d'un langage méprisant à l'égard de la salariée. Il ressort au contraire des éléments soumis à l'appréciation du tribunal, et plus particulièrement notamment de la requête introductive ensemble l'attestation testimoniale de PERSONNE10.) que PERSONNE1.) a affublé l'une de ses collègues de travail du surnom peu élogieux de *concierge*.

Il peut certes être tenu pour constant en cause – et tous les témoins le confirment – que l'ambiance dans les bureaux de SOCIETE1.) n'était pas bonne et qu'une mésentente semble s'être installée entre PERSONNE2.), d'une part, et PERSONNE1.), d'autre part. Les avis quant à la responsabilité dans la dégradation de l'ambiance sont cependant partagés, d'aucuns imputant la responsabilité au directeur, d'autres l'imputant à PERSONNE1.). Le tribunal ne dispose ici pas non plus d'élément objectif lui permettant d'accorder plus de crédit à l'un ou l'autre des témoins.

PERSONNE1.) laisse ainsi d'établir l'existence d'agissements de la part de son supérieur hiérarchique susceptibles d'être considérés, individuellement ou même pris dans leur ensemble, comme constitutifs d'actes d'harcèlement moral et la mésentente manifeste entre PERSONNE1.) et son supérieur hiérarchique direct ne peut pas être qualifiée *ipso facto* d'harcèlement moral. Il ressort d'ailleurs des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que PERSONNE1.) a souvent été prompte à se plaindre d'un harcèlement moral (ainsi notamment lorsqu'il y eut des retards de paiement des salaires, imputables à l'évidence à une mésentente entre membres du conseil d'administration).

PERSONNE1.) reproche encore à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. de ne pas avoir agi pour prévenir et faire cesser d'éventuels actes d'harcèlement.

Or, il ressort des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que dès que l'employeur avait été averti de la mésentente croissante entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.), il est intervenu à plusieurs reprises afin de remédier à la situation, notamment en proposant une médiation (dont le sort demeure inconnu alors que l'attestation rédigée par PERSONNE3.) est illisible sur ce point), mais encore par l'intervention de divers membres du conseil d'administration.

Il convient en conséquence de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation d'un préjudice du fait des actes d'harcèlement allégués respectivement du fait du manquement par l'employeur à son obligation d'assurer la protection de la santé et de la sécurité de la salariée, sinon pour l'atteinte à la santé de la salariée en raison de l'absence de mesures adéquates.

### Quant à la demande en paiement d'une indemnité de congés non pris

Si, dans la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) avait demandé à voir fixer ses droits au paiement d'une indemnité et à voir fixer le quantum des heures de congés non pris donnant droit à indemnisation pour les années 2020 et 2021, elle réclame désormais paiement d'une indemnité de procédure pour les années afférentes. Elle soutient qu'il s'agit d'une demande qui se rattache à la demande initiale et qu'elle a pu en conséquence valablement formuler lors des débats en audience publique tandis que l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. soulève l'irrecevabilité de la demande en paiement afférente pour constituer une demande nouvelle.

Il convient de rappeler qu'une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance qui délimite l'étendue du litige en déterminant ses trois éléments constitutifs : parties, objet et cause. Toute demande qui diffère de la demande introductive d'instance par un de ces trois éléments est nouvelle, qu'elle soit présentée par le demandeur principal, par le défendeur principal ou par un tiers.

En principe les demandes nouvelles sont irrecevables aussi bien au cours de la première instance qu'au cours des instances nées à la suite de l'exercice des voies de recours. C'est ce qu'exprime le principe de l'immutabilité du litige (cf. Encycl. Dalloz, Proc. civ., v° demande nouvelle, n° 1 et 2, page 702).

Dans la pratique, la question de la nouveauté d'une demande en première instance se pose à propos des demandes formulées par voie de conclusions écrites ou orales qui s'ajoutent à la demande primitive et la modifient.

Les parties ont le droit de modifier leurs conclusions, pour autant que les modifications apportées n'introduisent pas de demandes nouvelles et ne portent pas atteinte au contrat judiciaire ou aux droits de la défense. Elles ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à condition que le principe de la demande reste le même. La règle que les conclusions du demandeur peuvent être changées doit être entendue en ce sens que les additions doivent être une suite naturelle de la demande primitive, autrement le demandeur formerait une action nouvelle, ce qui ne pourrait être effectué que par un exploit introductif d'instance (cf. R.P.D.B., v° demande nouvelle, n° 5, 6 et 7).

L'interdiction des demandes nouvelles ne peut cependant être absolue. Un procès unique soulève souvent des questions litigieuses multiples qui seront d'autant mieux résolues que le juge sera à même de leur donner une solution d'ensemble. Le principe de l'interdiction des demandes nouvelles a donc dû être tempéré par d'importantes exceptions. Leur ampleur varie selon l'instance au cours de laquelle la demande nouvelle est formée. L'étendue virtuelle du litige est la plus large en première instance et se resserre au fur et à mesure de l'exercice des voies de recours.

En première instance, les diverses demandes incidentes, additionnelles, sont normalement recevables dès lors qu'elles ont avec la demande principale un lien suffisamment étroit (cf. Encyclopédie Dalloz, Procédure Civile, v° demande

nouvelle, n° 3 et 4). On ne considère pas comme entièrement nouvelles les demandes qui sont de simples accessoires de la demande originaire formée par voie de conclusions additionnelles (cf. R.P.D.B., v° op.cit., n° 120).

En l'espèce, la requête introductive d'instance a été formulée par PERSONNE1.) à un moment où elle était encore aux services de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., partant à un moment où elle ne pouvait pas encore prétendre à indemnisation des heures de congés acquis mais non encore pris. Entretemps, PERSONNE1.) a quitté l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. de sorte qu'elle peut désormais prétendre, en principe, à indemnisation d'éventuelles heures des congés non pris avant la fin de la relation de travail.

La modification de la demande, qui s'explique par le changement intervenu dans le rapport juridique entre les parties, doit dès lors être considérée comme ayant un lien suffisamment étroit avec la demande originaire, de sorte que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit, dans les circonstances de l'espèce, être considérée comme recevable.

PERSONNE1.) se fonde sur un avenant à son contrat de travail pour affirmer qu'elle peut prétendre à un congé de récréation annuel de 51 jours.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. conteste l'avenant invoqué dont elle n'aurait eu connaissance qu'au moment de l'introduction de la présente instance. Elle affirme contester tant l'existence que la légalité de l'avenant dont s'agit. Elle fait plus particulièrement valoir que l'avenant a été signé par le seul président de l'association qui, ce faisant, a outrepassé ses attributions lui réservées par les statuts de l'association. Elle affirme qu'en vertu des statuts seul le bureau exécutif de l'association était autorisé à signer des contrats de travail.

L'avenant dont objet se lit comme suit:

*« Avenant au contrat de travail é durée indéterminée signé le 01 février 2019*

*Entre les soussignés:*

*L'Asbl Cohabitation dont le siège est établi à ADRESSE2.) représentée par Monsieur PERSONNE3.), le Président de l'association, inscrite au registre des commerces et des sociétés sous référence NUMERO1.), matricule NUMERO2.)*

*Ci-après désignée « l'employeur » :*

*Et*

*Madame PERSONNE1.), née le DATE1.) demeurant à [...] matricule [...]*

*Ci-après désignée « la salariée » :*

*Est conclu le présent avenant.*

*En vertu d'une promesse verbale lors de l'embauche et afin de concrétiser par écrit ladite promesse, l'article 7. Congé annuel payé, est modifié comme suit :*

*La salariée a droit à un congé ordinaire payé de 26 jours ouvrables par année. La salariée bénéficie également d'un congé ordinaire payé supplémentaire, en complément de la durée légale et conventionnelle, de 25 jours ouvrables par année, hors jours fériés d'usage.*

*Fait en double exemplaire et signé à Esch sur Alzette, le [date manuscrite illisible]. »*

L'article 15 des statuts de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. intitulé « *Pouvoirs du Bureau Exécutif* » prévoient ce qui suit :

*« Le bureau exécutif prend toutes les décisions nécessaires à la gestion quotidienne de l'association qui ne sont pas de la compétence de l'Assemblée Générale et du Conseil d'administration, plus particulièrement :*

*Il est le collectif employeur des salariés appointés par l'association. A ce titre, il décide de tous les aspects du contrat de travail qui le lie à ses salariés.*

*Il décide des conventions ou contrats signés avec une tierce partie. Il peut, le cas échéant, les dénoncer.*

*[...] »*

Le président se voit au contraire confier en vertu de l'article 16 des statuts l'obligation de surveiller la conduite des affaires de l'association et de veiller au respect des décisions du conseil d'administration du bureau exécutif.

Il s'en dégage qu'en l'absence d'une délégation à cet effet, PERSONNE3.), en sa qualité de président du conseil d'administration, n'était pas autorisé à apporter des modifications au contrat de travail initialement conclu avec PERSONNE1.) par la signature d'un avenant, alors que la signature d'un tel document relevait de la sphère de compétence du bureau exécutif de l'association.

Le président de l'association ayant manifestement outrepassé ses attributions et en l'absence de conclusions supplémentaires de la part de PERSONNE1.) quant à l'opposabilité de l'acte, l'avenant dont s'agit doit être considéré comme inopposable à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l..

Aux termes de l'article L.233-17, première phrase, du code du travail, « *l'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service* ».

Il incombe à l'employeur qui se prétend libéré de son obligation, en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé légal. Ce n'est qu'en cas de contestation de la véracité de ces inscriptions unilatérales par le salarié qu'il peut être admis à en rapporter la preuve par témoins, sans préjudice au droit du salarié de rapporter la

preuve contraire. (voir e.a. Cour, 19 octobre 2023, numéro CAL-2022-01037 du rôle).

Il ressort des livres de congés versés par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. que PERSONNE1.) disposait, compte tenu d'un congé annuel de récréation de 26 jours, à la fin de l'année 2020 d'un solde de 56 heures de congés non pris, que ces 56 heures ont été reportées sur l'année 2021, que durant l'année 2021, PERSONNE1.) avait acquis droit à 156 heures de congés de récréation et qu'elle a pris en tout 140 heures de congés, de sorte qu'à la fin de la relation de travail elle disposait d'un solde de 72 heures de congés.

Il résulte encore de la fiche de salaire du mois de septembre 2021 ensemble la preuve de paiement y jointe que l'employeur a payé un montant brut de 1.115,53 € en indemnisation de 72 heures de congés non pris avec le salaire du mois de septembre 2021.

Les extraits du livre de congé légal ne sont pas plus amplement contestés par la salariée. Il convient de noter que les explications de PERSONNE1.) quant au solde des congés pour les années 2020 et 2021 dont elle se prévaut ne sont pas plus amplement détaillées, laissant le tribunal dans l'ignorance quant aux congés de récréation que PERSONNE1.) admet avoir pris pendant les années dont objet.

Eu égard à l'ensemble de ces considérations, et en tenant compte des extraits du livre des congés produits en cause ensemble la fiche non-périodique et la preuve du paiement, le tribunal retient que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris laisse d'être fondée de sorte qu'il convient de débouter PERSONNE1.) de ce chef de sa demande. Il en va de même de sa demande, formulée à titre subsidiaire, à voir nommer un expert avec la mission de déterminer le montant des arriérés *de salaires réduits à titre de congés non pris* plus amplement détaillée dans le dispositif de la requête introductive d'instance.

Quant à la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice subi du fait du non-respect au droit au congé extraordinaire de deux jours en cas de déménagement

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. s'oppose à cette demande ne faisant valoir que le congé n'était pas dû alors que PERSONNE1.) était absente pour cause de maladie au moment du déménagement allégué.

Il se dégage d'un certificat de changement de résidence émanant de l'administration communale d'Esch-sur-Alzette qu'en date du 7 octobre 2020, PERSONNE1.) a déclaré changer de résidence pour s'établir à ADRESSE1.).

L'article L.233-16 du code du travail accorde un congé extraordinaire de deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles. En vertu de la disposition précitée, alinéa 5, les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire. La disposition



légale précitée prévoit encore en son alinéa 4 que « *Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû* ».

En l'espèce, il se dégage du relevé des congés de maladie fournis par l'employeur que PERSONNE1.) a été absente pour cause de maladie de manière continue depuis le 16 septembre 2020 jusqu'à la fin de l'année 2020, soit pendant l'intégralité du mois d'octobre 2020. Ledit relevé n'a pas été contesté par PERSONNE1.). En application de l'article L.233-16 alinéa 4 précité, PERSONNE1.) n'avait dès lors acquis aucun droit à un congé extraordinaire pour cause de déménagement.

Quand bien-même PERSONNE1.) n'aurait pas été en arrêt de maladie au moment du déménagement, elle laisse encore d'établir qu'elle avait informé son employeur du fait générateur du congé extraordinaire dont elle se prévaut.

La demande en indemnisation d'un éventuel préjudice du fait que PERSONNE1.) n'avait pas pu bénéficier d'un congé extraordinaire en raison d'un déménagement n'est dès lors pas fondée et il convient d'en débouter PERSONNE1.).

Quant à la demande reconventionnelle de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. sur base de l'article 6-1 du code civil

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer un montant de 2.500 € pour procédure abusive et vexatoire.

PERSONNE1.) conteste le mérite de cette demande tant en son principe qu'en son quantum, faisant valoir qu'une action en justice ne pouvait jamais dégénérer en faute.

Aux termes de l'article 6-1 du code civil, « *Tout acte ou tout fait qui excède manifestement, par l'intention de son auteur, par son objet ou par les circonstances dans lesquelles il est intervenu, l'exercice normal d'un droit, n'est pas protégé par la loi, engage la responsabilité de son auteur [...]* ».

Il est admis qu'en matière d'abus de droits processuels, un abus peut être commis dans l'exercice d'une voie de droit. La question essentielle est évidemment celle de savoir en quoi consiste l'abus dans de semblables hypothèses. Elle est délicate, car il faut tenir compte de deux impératifs contradictoires: d'une part, la liberté de recourir à la justice de sorte que l'échec ne peut constituer en soi une faute et, d'autre part, la nécessité de limiter les débordements de procédure.

S'agissant des abus en matière d'action de justice, il est de règle que le demandeur qui échoue dans son action et le défendeur qui est condamné ne sont pas considérés ipso facto comme ayant commis un abus (Civ. 1ère, 18.5.1949, Bull. Civ. I, n° 175; Soc. 7.1.1955, Gaz. Pal. 7 1955.1.182; Civ. 2e, 19.4.1958, Bull. Civ. II, n° 260; Civ. 1ère, 8.11.1976, JCP 1976.IV.395; Civ. 2e, 24.6.1987, Bull. Civ. II, n° 137).

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable. Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement – puisque l'exercice d'une action en justice est libre – mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit (Cour d'appel, 17 mars 1993, n° 14446 du rôle et Cour d'appel, 22 mars 1993, n° 14971 du rôle; Cour d'appel, 20 mars 1991, Pas. 28, p. 150; Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, 9 février 2001, n° 25/2001 du registre).

Il ne suffit cependant pas que la demande soit téméraire, mais il faut un comportement procédural excédant l'exercice légitime du droit d'ester en justice. Le juge doit également tenir compte, dans l'appréciation de la responsabilité, de l'importance du préjudice que l'initiative du demandeur risque d'entraîner pour le défendeur (Rép.Civ. DALLOZ, verbo Abus de droit, nos 119 et suivants). Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si cette dernière prouve avoir subi un préjudice (Cour d'appel, 16 février 1998, nos 21687 et 22631 du rôle).

Il appartient ainsi à la partie demanderesse sur reconvention, pour prospérer dans son action, d'établir un dommage actuel, certain, direct et immédiat (Cour, 8 novembre 1995, numéro NUMERO3.) du rôle).

En l'espèce, la société demanderesse sur reconvention reste en défaut d'établir tant une faute intentionnelle qu'un dommage actuel, certain, direct et immédiat, de sorte que le mérite de la demande laisse d'être établi.

Il convient partant de débouter l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. de cette demande.

#### Quant aux indemnités de procédure

Aux termes de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) demande à voir condamner l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A titre reconventionnel, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer un montant de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Au vu du sort à réserver au litige, il convient de débouter PERSONNE1.) de sa demande de ce chef.

Il est inéquitable de laisser à la charge de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens pour assurer sa défense.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à la somme de 500 €.

### **PAR CES MOTIFS:**

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

**reçoit** la requête en la forme;

**donne** acte à PERSONNE1.) de sa demande à voir condamner l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à lui payer une indemnité compensatoire de congés non pris d'un montant de 3.187,50 € pour les congés de récréation acquis mais non pris durant l'année 2020 et à lui payer une indemnité compensatoire de congés non pris d'un montant de 4.250 € pour les congés de récréation acquis mais non pris durant l'année 2021;

**donne** acte à PERSONNE1.) que sa demande en paiement de dommages et intérêts pour l'atteinte à sa santé faute de mesures adéquates prises par l'employeur a été formulée à titre subsidiaire par rapport à sa demande en paiement de dommages et intérêts pour les actes de harcèlement moral subis sinon pour les manquements de l'employeur à l'obligation d'assurer la protection de la santé et sécurité de la salariée;

**donne** acte à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. de sa demande reconventionnelle à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer un montant de 2.500 € pour procédure abusive et vexatoire;

**donne** acte à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. de sa demande reconventionnelle à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;

**déclare** recevable la demande de PERSONNE1.) à voir condamner l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à lui payer une indemnité compensatoire de congés non pris d'un montant de 3.187,50 € pour les congés de récréation acquis mais non pris durant l'année 2020 et à lui payer une indemnité compensatoire de congés non pris d'un montant de 4.250 € pour les congés de récréation acquis mais non pris durant l'année 2021;

**dit** non-fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les actes de harcèlement moral subis sinon pour les manquements

de l'employeur à l'obligation d'assurer la protection de la santé et sécurité de la salariée et en déboute;

**dit** non fondée la demande subsidiaire de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour l'atteinte à sa santé faute de mesures adéquates et en déboute;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris et en déboute;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice accru du fait du non-respect de son droit au congé extraordinaire de deux jours en cas de déménagement et en déboute;

**dit** non fondée la demande reconventionnelle formulée par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. contre PERSONNE1.) pour procédure abusive et vexatoire et en déboute;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à lui payer une indemnité de procédure et en déboute;

**dit** fondée la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure à concurrence d'un montant de 500 € (cinq cents euros);

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer de ce chef à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. un montant de 500 € (cinq cents euros);

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement;

**laisse** les frais et dépens de la présente instance à charge de PERSONNE1.), partie qui succombe.

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,  
Armand ROBINET, assesseur-employeur,  
Christian BIOT, assesseur-salarié,  
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,  
et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*