

**REPERTOIRE FISCAL NR.: 708 / 2011**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
14 FEVRIER 2011**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Giuseppe FATONE	assesseur-employeur
Edmond BECKER	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

X.), demeurant à B-(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

*et*

**Maîtres ME.1.), ME.2.), ME.3.), ME.4.), ME.5.), ME.6.), ME.7.), ME.8.),  
ME.9.), ME.10.), ME.11.), ME.12.), ME.13.), ME.14.), ME.15.), ME.16.), ME.17.),  
ME.18.), ME.19.), ME.20.), ME.21.), exerçant la fonction d'Avocats à la Cour sous la  
dénomination « ETUDE. » demeurant ensemble à leur adresse professionnelle à L-(...),**

partie défenderesse, comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

## *F a i t s :*

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 11 janvier 2010.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 février 2010. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 24 janvier 2011. Lors de cette audience Maître Karim SOREL donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendu en ses explications. Maître Romain ADAM répliqua et exposa les moyens de sa partie.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## *J u g e m e n t   q u i   s u i t :*

Par requête déposée au greffe le 11 janvier 2010, X.) a fait convoquer ses anciens employeurs Maîtres **ME.1.)**, **ME.2.)**, **ME.3.)**, **ME.4.)**, **ME.5.)**, **ME.6.)**, **ME.7.)**, **ME.8.)**, **ME.9.)**, **ME.10.)**, **ME.11.)**, **ME.12.)**, **ME.13.)**, **ME.14.)**, **ME.15.)**, **ME.16.)**, **ME.17.)**, **ME.18.)**, **ME.19.)**, **ME.20.)**, **ME.21.)**, exerçant la fonction d'avocats à la Cour sous la dénomination "ETUDE.)" devant ce tribunal aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 25 septembre 2009, et se voir indemniser pour les montants actualisés de

- 15.000.-euros à titre de préjudice moral,
- 10.895,34.-euros à titre de préjudice matériel et
- 7.898,66.-euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La demande tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros.

### **Les moyens des parties :**

Exposant avoir été au service de son employeur depuis le 18 septembre 2006 en qualité de juriste, la requérante soutient avoir été victime d'un processus de harcèlement moral depuis avril 2008, résultant en l'espèce d'un isolement et d'un refus de communication de la part de ses collègues de travail suite à l'ordre donné par son supérieur Me **ME.22.)** de ne plus lui fournir de tâche.

Ces faits auraient été dénoncés à l'employeur par courrier du 4 septembre 2009.

Suite à ce courrier, l'employeur aurait procédé à un entretien préalable au licenciement, le 17 septembre 2009, avant de procéder au licenciement avec effet immédiat le 25 septembre 2009.

Or, outre que les motifs à la base du licenciement ne seraient pas précis, le licenciement intervenu du seul fait d'avoir dénoncé des faits de harcèlement moral à son employeur serait abusif, et ce même indépendamment de la preuve de la réalité des faits de harcèlement moral.

De son côté, l'employeur conteste la présentation des faits par la requérante.

Se référant à un tableau récapitulatif des présences/absences de la requérante, il relate l'historique de la relation de travail. Après avoir travaillé pendant une année à l'entière satisfaction de son employeur, la requérante aurait bénéficié d'un congé du 1<sup>er</sup> octobre 2007 au 10 mars 2008 pour suivre les cours et se préparer aux examens du cours complémentaire en droit luxembourgeois. Conformément à l'accord entre parties, elle aurait bénéficié de la moitié de sa rémunération pendant cette période.

Elle aurait ensuite été incapable de travailler pendant une certaine période en avril/mai 2008.

Elle aurait été en congé de maternité du 22 mai au 9 octobre 2008.

Entre le 10 octobre 2008 et le 9 octobre 2009, elle aurait bénéficié d'un congé parental à mi-temps où elle aurait travaillé à l'étude pendant deux jours et demi par semaine, soit le lundi après-midi, le mardi et le mercredi.

Depuis le 16 mars 2009, elle aurait été pratiquement malade de manière ininterrompue jusqu'à une décision de la Caisse Nationale de Santé du 23 juillet 2009 la déclarant apte à reprendre le travail à partir du 22 août 2009.

Pendant toute cette période, où elle aurait eu à surmonter un deuil familial, la grossesse, des échecs aux examens, ses supérieurs Maîtres **ME.22.)** et **ME.12.)** l'auraient soutenue et été à son écoute.

Elle aurait effectivement repris le travail, avant la fin de l'expiration de son certificat d'incapacité de travail, le 3 août 2009.

Le même jour, elle aurait demandé à obtenir un rendez-vous auprès de Maître **ME.22.)**, qui aurait toutefois été exceptionnellement surchargé, de sorte que, également à cause du fait que la requérante ne travaillait que certains jours de la semaine, le rendez-vous n'a pu avoir lieu que le 19 août 2009.

Lors de cet entretien, dans un climat convivial et franc, il aurait été expliqué à la requérante qu'en raison du nombre de quelque 20 collaborateurs dans les équipes de Me

ME22.) et de Me ME.12.), X.) ne pouvait s'attendre à travailler directement avec ses deux supérieurs mais devait s'adresser à quatre collaborateurs plus expérimentés, nommément désignés, qui pourraient lui confier du travail.

Le 4 septembre 2009, X.) lui aurait fait adresser un courrier recommandé par son mandataire dans lequel celui-ci se référerait

- à de nombreuses discussions à cause d'un processus de harcèlement moral
- à des faits de harcèlement de la part de Me ME.22.) et d'une partie de son équipe depuis plusieurs mois
- à un isolement, une attitude sciemment ordonnée par Me ME.22.) à son équipe de ne pas lui fournir de travail conforme à ses qualifications
- à son mandat formel de déposer plainte au pénal du chef de harcèlement moral sur base des dispositions ayant trait aux coups et blessures volontaires

L'employeur considère ces allégations comme dénuées de tout fondement, non seulement en raison du fait qu'aucune discussion n'aurait jamais eu lieu concernant des faits de harcèlement, mais encore que ces faits ne pourraient avoir matériellement eu lieu depuis des mois, en raison de l'absence prolongée pour cause de maladie de X.), ainsi qu'en raison de l'absence, également pour cause de maladie de Me ME.22.) du 20 février au 11 mai 2009.

Il soutient que du travail a bien été fourni à X.) depuis son retour le 3 août 2009, mais explique qu'au vu des circonstances (à savoir son retour inopiné en pleine période de congés d'été, après une période d'absence prolongée, son travail à mi-temps) et de la nature du travail, il était normal qu'elle n'avait pas immédiatement des dossiers à traiter, ce qui n'aurait toutefois pas manqué de se faire au fil du temps.

Il considère les reproches non seulement comme complètement injustifiés mais de plus comme attentatoires à son honneur et à sa réputation.

Du fait de la menace formelle d'une plainte pénale pour coups et blessures volontaires et mise en cause du bâtonnier, sauf arrangement transactionnel, soit une tentative de chantage à peine voilée, la relation de confiance nécessaire dans une relation de travail serait définitivement rompue, de sorte que le licenciement avec effet immédiat serait pleinement justifié.

En ordre subsidiaire, l'employeur offre de prouver la réalité des faits contenus dans la lettre de licenciement par audition de témoins.

Il conteste d'ailleurs tout préjudice matériel et moral réclamé.

#### **Les faits et pièces du dossier :**

X.) a été engagée en qualité de juriste avec effet au 18 septembre 2006 par l'étude ETUDE.).

L'historique de ses présences/absences, tel que relaté par l'employeur, n'est pas contesté et est par ailleurs documenté par les pièces du dossier.

Il résulte d'un « *rapport de soins* » du 1<sup>er</sup> décembre 2010, établi par la psychologue **DR.1.)** qu'elle voit la requérante pour un travail psychothérapeutique une fois par semaine depuis fin mars 2009 en raison d'un processus de harcèlement vécu par la patiente sur son lieu de travail. Le rapport poursuit « *cette machine infernale harcelante est sans aucun doute venu réveiller une fragile estime de soi, lié à un vécu familial douloureux* ».

Il résulte d'une attestation testimoniale de son ancienne collègue de travail **T.1.)** qu'à mesure que l'année 2007 avançait, elle a pu constater que son supérieur hiérarchique **ME.22.)** permettait de moins en moins à **X.)** de venir lui parler dans son bureau, lui proposant de revenir plus tard ou de s'adresser directement à ses collègues pour obtenir du travail.

Elle relate que de plus en plus souvent, **X.)** n'avait pas de travail, qu'elle a décidé d'en alerter son supérieur hiérarchique mais qu'aucun changement ne serait intervenu. Elle aurait constaté qu'à plusieurs reprises, **X.)** n'aurait pas reçu de copie de mails dans les dossiers sur lesquels elle travaillait.

A son retour des examens des cours complémentaires en droit luxembourgeois, et qu'elle était enceinte, elle aurait dû s'installer dans une cage en verre installée au milieu du couloir, un endroit sans lumière, exposé à la vue de tous.

Le témoin relate que cette décision de ne pas permettre à **X.)** de récupérer son bureau avait un impact très négatif sur son moral, car elle l'interprétait, comme le témoin, comme un signe manifeste de désintérêt de sa hiérarchie à son égard, la conduisant dans un état dépressif notable.

Par une annonce de recrutement interne/externe du 5 août et du 4 septembre 2009, l'employeur a recherché un(e) juriste junior pour intégrer l'équipe d'**ME.22.)**.

Le 2 septembre 2009, à partir de 16 heures 21, **X.)** a envoyé des e-mails à différents collègues de travail pour leur dire qu'elle était actuellement inoccupée. L'un d'eux lui a répondu qu'il était désolé de n'avoir pas de travail pour elle, une autre lui a demandé de réimprimer un filing. A 18 heures 57, **X.)** a répondu qu'elle avait terminé l'impression des documents et a demandé s'il y avait un autre travail pour elle. A 19 heures 04, elle a eu la réponse que pour le moment, il n'y avait rien, et que la collègue allait revenir vers elle.

Le jeudi, 3 septembre 2009, à partir de 14heures 10, **X.)** a de nouveau relancé ses collègues, de même que les jours suivants vers la même heure. Elle a eu des réponses négatives.

Il résulte des e-mails du 9, 10 et du 15 septembre 2009 que des dossiers lui ont bien été confiés.

Quant à la nature du travail lui confié, il résulte des « *time-sheets* » versés qu'au mois d'avril 2008, tout en étant absente pour maladie pendant une dizaine de jours, elle a cumulé 88,20 heures facturables pour analyse de dossiers.

En novembre 2008, lors de la reprise de son travail à mi-temps, elle a cumulé 18 heures facturables pour analyse de dossiers. En décembre 2008, malgré un travail à mi-temps, elle a cumulé 97 heures de travail facturables. Ses heures facturables ont légèrement baissé les mois suivants jusqu'à ses absences pour maladie à partir de mars 2009.

Le time-sheet d'août 2009, mois de sa reprise d'activité à mi-temps marque de nombreuses inscriptions « *non facturables* », or, il y a lieu de constater que les codes afférents 99994 visent le congé parental, 99903 des formations, ou ont trait à du « *client relationship* », (2 heures le 25 août 2009, 6 heures le 26 août 2008 et 8 heures le 27 août 2009) pour revoir un article pour un client.

Il résulte encore du time-sheet afférent que du 10 au 16 septembre 2009, elle a travaillé (à mi-temps) entre 4 et 5 heures par jour sur un dossier dans l'affaire **Z.**)

### **Motifs de la décision :**

Conformément à l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs contenus dans la lettre de licenciement du 25 septembre 2009, à savoir la perte de confiance de l'employeur au vu de la lettre d'avocat du 4 septembre 2009, contenant des contre-vérités et menaces, et en considération de l'historique de la relation de travail sont énoncés avec la précision requise par la loi.

Quant au fond, en vertu de l'article L.124-10(2) du Code du travail, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

### **Quant au reproche de harcèlement**

Pour pouvoir apprécier le caractère de la lettre du 4 septembre 2009, il y a lieu d'analyser les différentes pièces versées par la requérante à l'appui de son reproche de harcèlement.

En ce qui concerne le rapport de soins du 1<sup>er</sup> octobre 2009, il y a lieu de relever d'emblée que la psychologue ne peut se baser que sur le ressenti, subjectif, de sa patiente, de sorte que ce document ne peut servir pour établir des faits réels et objectifs de harcèlement par l'employeur.

De même, au vu du caractère vague des souvenirs de son ancienne collègue de travail **T.1.**), relatant essentiellement des interprétations de la requérante plutôt que des faits concrets, ses déclarations ne permettent pas de déduire des signes objectifs de harcèlement.

Par ailleurs, l'annonce pour l'engagement d'un(e) juriste au département d'**ME.22.**) après plusieurs mois d'absence de **X.**), dont la date de retour n'était longtemps pas connue et qui avait en avril 2009, juste avant son congé de maladie, demandé à participer à un programme de mobilité interne, ne peut être considérée comme une preuve d'un fait de harcèlement, destiné à remplacer la requérante à son insu.

Enfin, il n'est pas non plus établi que ce soit dans un but autre que celui d'organiser rationnellement l'espace disponible que **X.**) n'a pas pu garder son bureau pendant et malgré ses absences à long terme mais a dû à son retour s'installer dans un bureau avec verrière, qui, d'après les explications non contredites de l'employeur, était également occupé par d'autres salariés.

L'analyse des time-sheets contredit en tout cas la thèse de l'absence de travail fourni à la requérante.

Il y a lieu d'en déduire que si le cas échéant, la requérante a pu ressentir une certaine déception du fait, causé par les contraintes matérielles, de n'avoir plus son ancien bureau, et après sa longue absence et son travail à temps partiel, de pas être immédiatement et pleinement impliquée dans des dossiers, des faits concrets de harcèlement ne sont ni prouvés ni offerts en preuve.

Enfin, il ne résulte pas non plus d'un élément du dossier que la requérante se soit effectivement plainte, avant la lettre d'avocat du 4 septembre 2009, de faits qualifiés de harcèlement à son employeur, si ce n'est la vague déclaration du témoin **T.1.**), non située dans le temps, quant à une décision de **X.**) de ce faire.

#### Quant à la lettre du 4 septembre 2009

Après avoir énoncé, de manière infondée, de nombreuses discussions à l'occasion desquelles l'employeur aurait été informé d'un processus de harcèlement pendant des mois et une « mise au placard » orchestrée par le supérieur hiérarchique, la lettre

recommandée du 4 septembre 2009 adressée à son employeur annonce un mandat formel de porter plainte au pénal sur base des articles 392 et suivants du Code pénal et continue :

*« Aussi et dans un souci de conciliation et conscient des obligations de respectabilité et d'honorabilité qui sont les vôtres, je vous saurais gré de bien vouloir prendre sans autre délai les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de mandante respectivement de m'informer des suites que vous entendez réserver à la présente affaire. »*

Elle poursuit :

*« Dès l'abord, ma cliente pourrait consentir à un éventuel arrangement transactionnel extrajudiciaire, le cas échéant résultant de la médiation d'un Confrère.*

*J'attire néanmoins votre attention sur le fait que compte tenu des particularités de la présente affaire et notamment des griefs formulés par ma cliente à votre rencontre, un tel arrangement ne pourrait intervenir qu'avant saisine du Bâtonnier et introduction de la procédure judiciaire, lesquelles auront lieu à défaut de prise de position de votre part pour le 20 septembre 2009 au plus tard. »*

Contrairement au moyen de la requérante, cette lettre ne constitue pas une simple « dénonciation » d'un fait de harcèlement moral, mais par le ton employé, doit être interprétée comme une véritable pression exercée sur l'employeur, sous la menace de porter plainte au pénal et de saisir le bâtonnier.

Dans la mesure où il apparaît au vu des éléments du dossier que l'employeur s'est comporté de manière tout à fait correcte envers sa salariée, les accusations et menaces gratuites faisant l'objet de la lettre du 4 septembre 2009, outre une tentative de chantage, ont pu faire perdre toute confiance de l'employeur en la bonne foi de sa salariée-juriste.

L'envoi de cette lettre est, au vu de l'état d'esprit qu'elle traduit, d'une gravité telle qu'il rend immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail, de sorte que le licenciement avec effet immédiat était justifié.

La demande de X.) tendant à l'indemnisation de son préjudice matériel et moral, et d'une indemnité de préavis n'est dès lors pas fondée.

Au vu du résultat du litige, X.) succombant dans sa demande, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas non plus fondée.

<b>PARCES MOTIFS :</b>
------------------------

le tribunal du travail de et à Luxembourg



statuant contradictoirement et en premier ressort,

**déclare** le licenciement avec effet immédiat du 25 septembre 2009 régulier,

**déboute X.)** de toutes ses demandes,

**condamne X.)** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ