

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI, 13 NOVEMBRE 2014**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Nathalie WAGNER  
Martine MIRKES  
Guy SCHUBERT

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**X.),**

sans état connu, demeurant à F(...), ayant élu domicile en l'étude de Maître  
Andrée BRAUN, demeurant à L-2132 LUXEMBOURG, 16, avenue Marie-Thérèse,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour, demeurant à  
Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme BQUE.1.),**

établie et ayant son siège social à L(...), représentée par son conseil  
d'administration en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous  
le numéro B (...),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, en remplacement de  
Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 mai 2012.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 21 juin 2012 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après six remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 16 octobre 2014 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit. Maître Andrée BRAUN comparut pour la partie demanderesse et Maître Céline DEFAY se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## JUGEMENT QUI SUIT:

### PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 mai 2012, **X.)** a fait convoquer la société anonyme **BQUE.1.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu et s'y entendre « *constater l'existence d'un harcèlement moral sexuel et une discrimination sexuelle de la requérante imputable à son employeur* ».

**X.)** demande la condamnation de la société anonyme **BQUE.1.)** à lui payer le montant total de 227.984,63 € + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Elle sollicite encore l'exécution provisoire du présent jugement.

Finalement, **X.)** demande au tribunal de condamner la société défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 16 octobre 2014, **X.)** déclare qu'elle renonce à sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel subi suite au licenciement avec préavis. Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, la société anonyme **BQUE.1.)** a sollicité reconventionnellement la condamnation de **X.)** au paiement d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire de 5.000.- € et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

**X.)** a soumis au tribunal un décompte actualisé.

Les montants dont elle requiert le paiement se décomposent comme suit:

• arriérés de salaire	307,83 €
• solde jour de congé	426,80 €
• indemnité de préavis, différentiel	p.m.
• indemnité de départ (solde)	2250,00 €
• dommage moral (licenciement)	50.000,00 € + p.m.
• dommage moral (harcèlement)	150.000,00 €

### **FAITS**

A l'appui de sa demande, **X.)** fait exposer qu'elle a été engagée par la **BQUE.2.)** aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 28 novembre 1989 avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 1989. Ce contrat de travail a été repris par la société **BQUE.1.)**, ci-après société **BQUE.1.)**.

Suite à un entretien préalable qui s'est déroulé en date du 12 juillet 2011, **X.)**, par un courrier recommandé du 13 juillet 2011, a fait l'objet d'un licenciement avec préavis, prenant cours le 15 juillet 2011 et expirant le 14 janvier 2012, avec dispense de toute prestation de travail à partir du 13 juillet 2011.

Par lettre recommandée datée du 15 juillet 2011, **X.)** a demandé les motifs de son licenciement et par lettre du 12 août 2011, la société **BQUE.1.)** a motivé le licenciement de la requérante comme suit:

Par lettre du 19 août 2011, X.) a contesté les motifs du licenciement.

### **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

En ce qui concerne le licenciement avec préavis, X.) soutient en premier lieu que la lettre de motivation ne revêtirait pas le caractère de précision légalement requis.

Elle conteste encore la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement et elle est d'avis que les faits lui reprochés seraient dépourvus de tout caractère réel et sérieux. Le licenciement intervenu en date du 13 juillet 2011 serait dès lors abusif.

X.) requiert la condamnation de son employeur à l'indemniser de son préjudice moral subi.

En outre, elle demande la condamnation de la société **BQUE.1.)** à lui payer un montant de 307,83 € à titre de solde du salaire du mois de septembre 2011 ainsi que le montant de 2.250.- € à titre de solde de l'indemnité de départ. Elle considère encore que son ancien employeur lui redoit la somme de 426,80 € à titre d'une journée de congé non pris.

X.) estime en outre avoir été victime d'actes de harcèlement moral et sexuel et faits de discrimination de la part de son ancien employeur.

A l'appui de sa demande, elle a formulé une offre de preuve par témoins qui reprend les faits invoqués dans la requête et qui est rédigée comme suit:

#### *« Discrimination et harcèlement moral discriminatoire*

*Attendu que depuis 2007, sans préjudice quant à la date exacte, la dame X.) a subi des discriminations dues à son sexe;*

*qu'ainsi son évolution professionnelle a été freinée considérablement et sa grossesse et son congé de maternité ont eu des répercussions négatives évidentes sur l'évolution de sa rémunération, son statut et sa promotion;*

*qu'ainsi et à titre d'exemple, la dame X.) n'a pas bénéficié de la rémunération équivalente de celles des salariés de sexe masculin à fonctions et ancienneté comparables;*

*que contrairement à des collègues masculins non discriminés le titre de first vice-président (FVP) fut refusé à la dame X.) qui portait le titre de vice-président (VP) (avec fonction et ancienneté comparables);*

*qu'était lié à ce titre des avantages tant matériels que financiers;*

*qu'ainsi fut refusé à la dame X.) depuis plusieurs années déjà l'attribution d'une voiture de firme ainsi que d'un parking alors que cette faveur a été accordée à tous les first vice-présidents mais également à d'autres collègues avec un titre équivalent de celui de Madame X.), c.à-d. vice-président, ne bénéficiant cependant pas de la même ancienneté et des mêmes responsabilités que la requérante;*

*que la requérante a depuis plusieurs années déjà invité la direction sa mise à niveau avec ses collègues de travail masculins concernant son salaire, son titre et les avantages liés;*

*que malgré des promesses de révision et de remède à cette situation inégale existante, ceci fut continuellement utilisé par ses supérieurs de la direction pour exercer des pressions, chantages et harcèlements répétitifs ainsi que humiliations et entraves régulières à sa carrière et l'exécution de ses fonctions portant ainsi sur sa personne le discrédit tant de la part de ses collègues de travail mais également de ses subordonnés;*

*que plus encore un responsable de la banque, confronté à la demande de mise à la disposition d'une voiture de la part de son employeur, a fait très clairement comprendre à la dame X.) que l'attribution de celle-ci serait liée à un comportement coopératif de sa part sur le plan exclusivement personnel et que ce même personnage allait jusqu'à l'inviter au restaurant/hôtel à côté de la banque pour lui faire comprendre les conditions des avantages revendiqués;*

*que confrontée régulièrement à de tels agissements humiliants et discriminatoires à son encontre, la dame X.) avait subi une dépression en avril/mai 2011;*

*qu'à son retour la direction entreprenait toutes les démarches possibles pour la pousser à signer une dispense de travail limitée dans le temps dans l'objectif de l'écarter de ses fonctions;*

*que la signature fut néanmoins refusée par la dame X.) précipitant ainsi la résiliation de son contrat de travail;*

*que contrairement aux allégations de la direction, le voyage d'affaires préparé et prévu de la dame X.) fut aussitôt annulé contre le gré de la dame X.) par crainte d'un contact de la dame X.) avec la direction du groupe et des autorités compétentes au niveau international qui aurait révélé les machinations et manipulations des responsables luxembourgeois également au plan international;*

*que depuis plus d'une année les supérieurs hiérarchiques directs de la dame X.) la menaçaient de licenciement et elle fut écartée de tous les projets de développement et décisions importantes concernant son groupe de travail et sa mise en alignement hiérarchique réclamé fut systématiquement et sans motivation objective concrète refusé ceci malgré des recommandations claires dans le cadre des évaluations internes de la banque (évaluation du 19.12.2007 et 31.12.2010);*

*que sur demande expresse de la dame X.) des justifications de ce refus de promotion et avantages, elle a eu très clairement comme réponse qu'il faut être plus conciliante et faire des efforts personnels pour bénéficier d'avantages;*

*que de tels agissements de l'employeur doivent être considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sur l'état familial de la requérante, prohibée par l'article L241-1 du Code du travail sinon d'actes d'harcèlement moral sur le lieu de travail;*

*que ces actes sont discriminatoires dans la mesure où ils sont basés sur le sexe de la requérante;*

*que les responsables au sein de la société **BQUE.1.) S.A.**, ont fait des propos inadaptés et blessants au sujet des tenues vestimentaires ainsi que du maquillage de la dame **X.)** en suggérant qu'elle s'habille d'une manière plus aguichante et cela en présence d'autres collègues de travail;*

*qu'un responsable a discrédité la requérante vis-à-vis du management général du groupe en la critiquant violemment et ce de manière injustifiée;*

*qu'un tel comportement constituait une atteinte à la dignité de la requérante et créait un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant, comportement prohibé en vertu de l'article L241-1 du Code du travail ;*

*que la société **BQUE.1.) S.A.** doit être tenue responsable de ces faits principalement sur le fondement de la responsabilité contractuelle et à titre subsidiaire sur le fondement de la responsabilité délictuelle et donne droit à une indemnisation du dommage ainsi subi. ».*

Ces faits seraient constitutifs d'harcèlement et de discrimination de la part de l'employeur. **X.)** demande dès lors la condamnation de la société **BQUE.1.)** au paiement de dommages et intérêts de 150.000 euros pour le préjudice moral par elle subi en raison des actes de harcèlement et de discrimination de l'employeur.

La société **BQUE.1.)** résiste aux demandes de **X.)** et conclut au débouté de celles-ci.

Elle soutient que la lettre de motivation remplit le critère de précision requis, dans la mesure où elle permettrait de connaître tous les faits reprochés à la requérante et de les situer dans le temps.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, elle renvoie aux pièces versées en cause et à une attestation testimoniale établie par **A.)**, et elle offre de prouver par l'audition de ce témoin les faits tels que figurant dans la lettre de motivation du 12 août 2011.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières formulées par **X.)**, la société employeuse fait valoir ce qui suit: elle conteste le montant réclamé à titre d'indemnisation du préjudice moral allégué du chef d'un licenciement abusif alors que celle-ci a retrouvé un nouvel emploi à partir du 15 septembre 2011. L'employeur conteste en outre redevoir à la requérante un quelconque montant à titre de solde du salaire du mois de septembre 2011 et de l'indemnité de départ. De même, l'employeur fait valoir qu'il ne reste plus de jour de congé non pris à payer.

Quant au différentiel de salaire versé au cours de la période de préavis, l'employeur demande principalement à voir déclarer irrecevable cette demande, à défaut d'être chiffrée. A titre subsidiaire, elle conteste cette demande.

Enfin, la partie défenderesse conteste encore que **X.)** ait été victime d'actes de harcèlement moral et d'actes de discrimination. A cet égard, elle critique en premier lieu le manque de précision des prétendus faits énoncés dans la requête et relève que la requérante reste en défaut de prouver sa version des faits. Elle conteste encore l'absence de tout préjudice moral réclamé de ce chef.

### **MOTIFS DE LA DECISION:**

#### ***En ce qui concerne le licenciement***

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, en ce qui concerne la précision du courrier de motivation du 12 août 2011, le tribunal ne peut que constater qu'il manque de la précision requise par la doctrine et la jurisprudence.

La société **BQUE.1.)** donne d'abord un récapitulatif de la carrière de la requérante et rappelle la fonction qu'elle a occupée en dernier lieu, à savoir celle de « Relationship manager au sein du département Atlantic & Mediterranean Europe ».

L'employeur rappelle encore qu'elle avait le titre de « Vice-President », gérait une équipe de six personnes et il énumère ses responsabilités.

En premier lieu, l'employeur reproche à la requérante que son comportement aurait dégénéré à son retour d'un congé de maladie prolongé, soit à partir du 30 mai 2011.

Pour illustrer ce reproche, l'employeur énumère six faits qui sont cependant énoncés de manière extrêmement floue et vague.

Ainsi, l'employeur ne précise pas à qui la requérante aurait répété n'avoir plus confiance en personne et son intention de vouloir quitter la banque.

Le deuxième reproche consistant à avoir manifesté de manière répétée dans ses propos de l'agressivité et trop vague alors que l'employeur ne donne aucun exemple précis d'un tel propos tenu par la requérante et il n'indique pas le nom des personnes qui auraient constaté ces faits.

La même critique est à formuler quant au troisième reproche qui concerne le une prétendue agressivité à l'égard du management de la banque.

Le quatrième exemple quant à une l'impossibilité d'avoir « une communication professionnelle normale et serine » avec son manager notamment dans les courriers électroniques et dépourvu de tout caractère précis.

En cinquième lieu, l'employeur reproche à la requérante d'avoir développé un « *formalise exacerbé et inadéquat* » dans ses relations de travail et notamment dans l'annulation d'un voyage d'affaire. Ce reproche manque également de la précision exigée.

Le reproche relatif à un prétendu « *comportement manipulateur* » et de menaces de procès proférées par la requérante manque également de la précision requise alors que l'employeur n'indique aucun exemple concret pour illustrer ce reproche.

Enfin, l'employeur reproche à la requérante d'avoir avoué en date du 8 juillet 2011 à **A.)** d'avoir enregistré certaines de leurs conversations ne suffit pas aux exigences de précision requises par la loi et par la jurisprudence.

Il incombe à l'employeur de prouver t les motifs gisant à la base d'un licenciement. Or, une mesure d'instruction en peut être ordonnée sur un fait que si la partie qui l'allègue ne dispose pas d'éléments suffisants pour le prouver (art. 351, al. 1 du Nouveau code de procédure civile) et en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve (al. 2).

L'offre de preuve de la partie défenderesse est partant à rejeter.

En conséquence, au vu de ce qui précède, le tribunal se doit donc de constater qu'il convient de déclarer abusif le licenciement de **X.)** intervenu en date du 13 juillet 2011.

### ***En ce qui concerne l'indemnisation du chef du licenciement abusif***

#### *Préjudice moral*

Le montant pour préjudice moral subi par **X.)** du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono à la somme de 7.500 euros.

### *En ce qui concerne les autres demandes*

X.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

• arriérés de salaire (septembre 2011)	307,83 €
• solde jour de congé	426,80 €
• indemnité de préavis, différentiel	p.m.
• indemnité de départ (solde)	2.250,00 €

Concernant le premier point relatif au salaire réduit du 1<sup>er</sup> au 15 septembre 2011, X.) a fait le calcul suivant:  $9229,5 : 2 = 4.614,75$  €. Etant donné que l'employeur ne lui a payé que la somme de 4.306,92 €, il resterait un solde de 307,83 euros.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse qui soutient que la relation de travail entre parties a pris fin le 14 septembre 2011 alors que X.) a commencé son nouvel emploi à partir du 15 septembre 2011.

Elle admet toutefois que suite à une erreur de calcul de la fiduciaire, il resterait un solde de (4307,10 - 4306,92) 18 cents en faveur de la requérante.

En l'espèce, il résulte de la requête introductive que X.) ainsi que d'un courrier recommandé qu'elle a adressé à la société **BQUE.1.** en date du 13 septembre 2011, qu'elle a commencé un nouvel emploi avec effet au 15 septembre 2011 et non pas au 16 septembre 2011, de sorte que le 14 septembre 2011 est à considérer comme son dernier de salariée auprès de la société **BQUE.1.**

Il s'ensuit que X.) ne peut prétendre qu'à un solde de 18 cents. La demande doit être accueillie pour ce montant et être rejetée pour le surplus.

Le même raisonnement doit s'appliquer au calcul des jours de congé restants. Il s'ensuit que la demande de X.) de ce chef est à rejeter alors que la relation de travail des parties s'est terminée le 14 septembre 2011.

Quant à la demande en paiement de la différence de salaire pour la période de préavis allant du 15 septembre 2011 au 14 janvier 2012, la requérante ne l'a pas chiffrée dans sa requête et ne l'a même plus reprise dans son décompte versé à l'audience.

Cette demande est dès lors à déclarer irrecevable pour ne pas être déterminée et chiffrée.

Enfin, en ce qui concerne la demande en paiement d'un solde restant dû du chef de l'indemnité de départ de pour un montant de 2.250 euros, la partie défenderesse a contesté cette demande au motif que la requérante a fait son calcul sur base d'un salaire mensuel de 9.229,50 euros.

Aux termes de l'article L.124-7 du Code du travail, l'indemnité de départ correspond à la moyenne « *des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation* ».

Il s'ensuit que l'employeur a correctement calculé l'indemnité de départ en payant à la requérante la somme de 53.127 euros.

La demande de X.) est dès lors à rejeter.

***En ce qui concerne la demande du chef de discrimination et de harcèlement moral discriminatoire***

Aux termes de sa requête, X.) fait valoir qu'elle aurait été victime d'actes de harcèlement moral et sexuel ainsi que de faits de discrimination de la part de l'employeur pour les faits reproduits ci-avant.

X.) considère que le comportement fautif de son ancien employeur aurait atteint à sa dignité et aurait créé un climat hostile, dégradant et humiliant, prohibé par l'article L.241-1 du Code du travail.

Elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 150.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice subi.

Principalement, la requérante base sa demande principalement sur le fondement de la responsabilité contractuelle et subsidiairement sur le fondement de la responsabilité délictuelle.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

En premier lieu, la société **BQUE.1.)** fait plaider que X.) n'aurait jamais porté plainte auprès d'elle des prétendus faits de discrimination et de harcèlement dont elle aurait été victime depuis 2007. Elle aurait pour la première fois fait des allusions vagues au sujet d'une discrimination en relation avec sa promotion et son salaire lors d'une réunion en date du 15 juin 2011. Quant aux faits énoncés dont se prévaut actuellement X.), la société **BQUE.1.)** affirme en avoir pris connaissance pour la première fois par la requête devant le tribunal du travail.

La société **BQUE.1.)** critique encore le caractère imprécis des faits énoncés dans la requête et souligne l'absence de preuve de ces faits. En ce qui concerne l'offre de preuve formulée par la requérante, la partie défenderesse en demande le rejet en raison de son caractère imprécis.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse conteste énergiquement les montants réclamés par la requérante du chef d'indemnisation du préjudice moral allégué. Par ailleurs, elle conteste l'existence d'un quelconque préjudice.

En l'espèce, la demande de X.) est fondée sur des faits de discrimination fondée sur le sexe et sur son état familial sinon des actes de harcèlement moral sur le lieu de travail.

L'article L.241-1 du Code du travail dispose que :

*« (1) Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.*

*(2) Aux fins du paragraphe premier, on entend par:*

*- «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,*

*- «discrimination indirecte»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes*

*d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,*

— *«harcèlement»*: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec 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.

*(3) Le harcèlement au sens du présent chapitre et le harcèlement sexuel tel que défini à l'article L. 245-2 sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.*

*Le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne. »*

L'article L.253-2 du même code précise, quant à la charge de la preuve, que *lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit ... des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.*

La preuve du salarié qui affirme être victime d'une discrimination est dès lors allégée, mais il lui appartient toujours d'apporter des éléments de fait qui font présumer l'existence d'une discrimination.

Ainsi, un salarié qui n'apporte aucun élément montrant l'existence d'une inégalité entre lui et plusieurs autres salariés se trouvant dans une situation comparable quant au déroulement de la carrière ou la fixation de la rémunération ne fournit aucun indice de discrimination.

Les éléments apportés par le salarié doivent en outre laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un quelconque critère discriminatoire, toute présomption de discrimination devant être écartée (cf. Jurisclasseur Travail Traité, fasc.17-11 : Discriminations, no 81).

L'office du juge consiste à déterminer si les situations sont comparables, puis le cas échéant à vérifier s'il existe une véritable différence de traitement et si elle est susceptible de reposer sur un motif prohibé (idem, no 13).

A partir de son affirmation que son évolution professionnelle aurait été *«freinée considérablement»* et que sa grossesse et son congé de maternité auraient eu des *«répercussions négatives sur l'évolution de sa rémunération, son statut et sa promotion»*, **X.)** déduit qu'elle a fait l'objet de discriminations en raison de son sexe.

Concernant le premier exemple évoqué par **X.)** dans le texte de sa requête et partant de son offre de preuve, il y a lieu de constater qu'elle ne donne aucun chiffre permettant au tribunal d'apprécier et de vérifier s'il y a des différences de traitement par rapport à des collègues de sexe masculin et elle ne donne aucun nom de tels collègues ayant de surplus la même qualification et la même ancienneté.

De même, la requérante n'indique aucun nom de collègues de sexe masculin se trouvant à un niveau équivalent au sien qui auraient eu le bénéfice *« d'une voiture de firme ainsi que d'un parking »*.

**X.)** prétend avoir invité l'employeur *« depuis plusieurs années »* à mettre son salaire, son titre et les avantages y liés au même niveau que celui de ses collègues de travail

sans préciser si elle aurait fait ces demandes oralement et à qui, respectivement si elle a formulé ses doléances par écrit.

A cet égard, il convient de remarquer que **X.)** a versé, en pièce 12, un amalgame d'une centaine de pages de copies d'«*échange de correspondance de mails*» sans se donner la peine de les commenter, d'en expliquer les conséquences qu'elle entend en tirer et de préciser quels faits elle veut prouver par ces pièces.

Elle affirme ensuite que «*malgré des promesses de révision et de remède à cette situation inégale existante*», les supérieurs de la direction auraient exercé sur elle «*des pressions, chantages et harcèlements répétitifs ainsi que humiliations et entraves régulières à sa carrière et l'exécution de ses fonctions*» portant sur sa personne le discrédit de la part de ses collègues de travail et de ses subordonnés.

Or, elle n'indique aucun nom et ne donne aucun exemple précis de tels faits.

**X.)** affirme encore qu'un «*responsable de la banque*» dont elle reste en défaut d'indiquer le nom, l'aurait invité au «*restaurant/hôtel*» à côté de la banque pour lui expliquer les conditions d'octroi des avantages qu'elle a revendiqués.

Par ailleurs, pour aucun des points analysés ci-avant, **X.)** ne donne une date. Il ressort uniquement des termes de la requête faisant office d'offre de preuve que les faits se seraient déroulés entre 2007 et avril/mai 2011 où elle aurait subi une dépression.

La requérante évoque ensuite la dispense de travail que l'employeur aurait voulu lui faire signer à son retour.

Il résulte en effet des éléments du dossier qu'en date du 15 juin 2011, la société **BQUE.1.)** a soumis pour signature à **X.)** une proposition pour une «*dispense de travail à partir du 16 juin 2011 et jusqu'à information contraire de notre part*» avec paiement du salaire et sans modification des conditions du contrat de travail.

Toutefois, à la lecture de la requête, il faut remarquer que **X.)** ne précise aucunement les circonstances de fait ayant conduit à cette propose. En effet, elle affirme qu'à «*son retour la direction entreprenait toutes les démarches possibles*» pour qu'elle signe ce document sans cependant préciser quelles auraient été ces démarches. De même, elle admet que cette dispense de travail aurait été établie «*dans l'objectif de l'écarter de ses fonctions*» et que son refus de la signer aurait précipité son licenciement.

Il s'agit de simples déductions faites par la requérante et non de faits précis offerts en preuve.

La société **BQUE.1.)** conteste que cette dispense de travail ait été proposée à **X.)** à son retour après son incapacité de travail en mai 2011. Cette proposition lui aurait été soumise seulement en date du 15 juin 2011 après que celle-ci eût manifesté son intention de vouloir quitter la société **BQUE.1.)**.

La société **BQUE.1.)** soutient de son côté qu'avec la dispense de travail proposée à **X.)**, elle aurait souhaité «*l'apaiser*» lorsqu'elle aurait déclaré ne plus vouloir rester dans les bureaux de la société. Il ressort de l'attestation testimoniale établie par **A.)** que «*Mme X.) m'a expliqué qu'elle souhaitait pouvoir avoir droit au chômage et que, par conséquent, il fallait que ce soit la banque qui la licencie.*»

Force est de constater que la société **BQUE.1.)** a produit une attestation testimoniale établie par **A.)** à l'appui de sa version tandis que **X.)** reste en défaut, dans son offre de preuve, de préciser les moindres circonstances de fait tendant à établir un lien de causalité entre la dispense de travail du 15 juin 2011 et son licenciement avec préavis intervenu quatre semaines plus tard. Par ailleurs, elle ne verse aucune pièce permettant d'étayer sa version.

**X.)** reproche ensuite à son ancien employeur ce qui suit : « *que contrairement aux allégations de la direction, le voyage d'affaires préparé et prévu de la dame **X.)** fut aussitôt annulé contre le gré de la dame **X.)** par crainte d'un contact de la dame **X.)** avec la direction du groupe et des autorités compétentes au niveau international qui aurait révélé les machinations et manipulations des responsables luxembourgeois également au plan international* ».

Elle n'indique pas quelles auraient été les allégations de la direction, elle ne précise pas la date des faits et la nature de ce voyage d'affaires et fait ensuite état de déductions vagues reflétant son vécu subjectif plutôt que des faits précis, circonstanciés et vérifiables.

Le point suivant ne comporte également aucune précision quant à des circonstances de faits. La requérante n'indique pas le nom des personnes qui l'auraient menacée de licenciement et l'auraient écartée de projets importants. Elle ne précise pas non plus de quels projets elle et son groupe de travail auraient été évincés. Elle fait uniquement des allusions vagues à des évaluations internes remontant déjà à 2007 et 2010 sans indiquer quelles auraient été les recommandations non respectées et quelles seraient les fautes exactes commises par la société **BQUE.1.)** dans ce contexte.

**X.)** se plaint ensuite d'avoir eu comme réponse « *qu'il faut être plus conciliante et faire des efforts personnels pour bénéficier d'avantages* » à sa demande « *de justifications de ce refus de promotion et avantages* » sans expliquer qui lui aurait donné cette réponse, à quelle date, dans quelles circonstances exactes et, surtout, elle ne précise pas quels promotion et avantage lui auraient été refusés.

Enfin, **X.)** affirme encore que des « *responsables* » de la société **BQUE.1.)** lui auraient fait des « *propos inadaptés et blessant* » au sujet de ses tenues vestimentaires et son maquillage en et « *en suggérant qu'elle s'habille d'une manière plus aguichante et cela en présence d'autres collègues de travail* » et, d'autre part, qu'un « *responsable* » l'aurait discréditée vis-à-vis du management général du groupe.

A nouveau, elle n'indique pas ni nom des personnes qui auraient commis ces faits ni les dates ni et elle ne précise pas les propos tenus, respectivement de quelle manière elle aurait été discréditée.

Au vu des développements qui précèdent, l'énoncé des reproches que la requérante entend faire valoir contre son ancien employeur dans le cadre de sa demande en paiement de dommages et intérêts de 150.000 euros est trop vague et ne contient aucun élément fait qui faisant présumer l'existence d'agissements de discrimination et de harcèlement.

Il convient de rappeler que le salarié qui affirme être victime d'une discrimination est doit apporter des éléments de fait qui font présumer l'existence d'une discrimination.

X.) n'apporte aucun élément montrant l'existence d'une inégalité entre elle et plusieurs autres salariés de sexe masculin se trouvant dans une situation comparable quant au déroulement de la carrière ou la fixation de la rémunération ne fournit aucun indice de discrimination. Elle n'établit pas avoir été discriminée par rapport à des collègues de travail de sexe masculin se trouvant dans une situation effectivement comparable, en ce qu'ils effectuent un travail équivalent ou ont un niveau de qualifications professionnelles ou de compétences égales. Elle reste en défaut tant de préciser leur nom, leur fonction, leur statut, leur ancienneté et leurs qualifications et d'un travail équivalent fourni.

Or, en l'espèce, l'offre de preuve que la requérante a formulée est à écarter, pour ne pas être suffisamment précise et pour être dépourvue de tout caractère pertinent et concluant.

En effet, la partie ayant la charge de la preuve et qui réclame le bénéfice de l'application d'une règle juridique doit indiquer les faits qui, selon elle, fondent le droit prétendu et les déclarations des tiers doivent avoir pour objet l'établissement de ces faits litigieux.

C'est la raison pour laquelle toute offre de preuve n'est recevable qu'à la condition de porter sur des faits pertinents et concluants. Pour qu'une offre de preuve soit recevable, la demande doit être formulée en termes précis.

La partie qui offre de faire la preuve par témoins doit viser avec précision tous les faits accomplis au moment où elle forme sa demande et sur lesquels elle entend que les témoins déposent.

La présentation de la demande d'enquête doit être de nature à permettre d'une part au juge d'examiner si chacun des faits précisés est pertinent ou admissible, d'autre part, à la partie adverse de connaître avec précision l'objet de l'enquête et par là lui permettre de faire la preuve contraire. A ces fins, la présentation doit être précise, pertinente et concluante, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il convient donc de conclure que sur base des éléments du dossier, la requérante reste en défaut d'établir le moindre élément objectif présumant l'existence d'un agissement discriminatoire par l'employeur en raison de son appartenance au sexe féminin.

En outre, et indépendamment de la question du montant exact des rémunérations touchées, force est encore de constater que la requérante reste en défaut d'apporter le moindre indice permettant de déduire que l'employeur l'aurait, si le reproche était avéré, directement ou indirectement traité de façon discriminatoire en raison de son appartenance au sexe féminin.

Se limitant à soutenir qu'elle a été moins bien rémunérée que ses collègues de sexe masculin et s'est vu refuser l'avantage d'une voiture et d'un parking, et que ce traitement différencié ne saurait trouver sa cause que dans le fait qu'elle est une femme, la requérante n'a pas apporté les éléments suffisants laissant supposer l'existence d'un lien de causalité entre sa rémunération et les critères discriminatoires invoqués (cf. en ce sens C.S.J., 8<sup>e</sup>, 15 déc.2011, rôle no 35832).

En outre, pour être complet, les éléments apportés par le salarié doivent laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un

quelconque critère discriminatoire, toute présomption de discrimination devant être écartée (cf. Jurisclasseur Travail Traité, fasc.17-11 : Discriminations, no 81).

Or, en l'occurrence, la requérante verse en cause un certificat médical établi deux ans après son licenciement par la société **BQUE.1.)** par un médecin généraliste attestant d'une consultation en date du 28 avril 2011 pour « *trouble anxio dépressif réactionnel à un harcèlement professionnel, et de menaces de licenciement aux dires de la patiente* ».

**X.)** verse encore un deuxième certificat médical établi par un médecin spécialiste en psychiatrie qui certifie avoir l'avoir vu en consultation le 23 mai 2011 « *en raison de difficultés professionnelles qu'elle rencontrait* ».

Force est de constater que dans les deux certificats médicaux, les médecins confirment avoir été consultés par la requérante et relatent ces dires. Ils ne sont dès lors pas de nature à établir un lien de causalité avec les prétendus agissements de la partie défenderesse ni à justifier un préjudice de 150.000 euros.

Dès lors, la demande en condamnation de l'employeur formulée par **X.)** du fait d'une différence de traitement par le sexe, discrimination et de harcèlement à son encontre est à rejeter.

### ***Demande reconventionnelle***

La société **BQUE.1.)** demande reconventionnellement la condamnation de la requérante au paiement de la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Pour qu'une demande en allocation de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire soit fondée, il faut que la demande de la partie adverse constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur équipollente au dol.

En l'espèce, la parties défenderesse restent en défaut de prouver, non seulement un préjudice dans leur chef, mais encore que l'exercice de l'action en justice de la requérante serait constitutive d'un abus de droit - compte tenu des circonstances de l'espèce -, résulterait d'un acte de malice ou de mauvaise foi, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Il y a partant lieu de rejeter la demande en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

### ***Indemnité de procédure***

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de **X.)** en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile alors qu'elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

La société **BQUE.1.)** a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000 euros contre **X.)**.

Cette demande est à rejeter alors qu'elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

### *Exécution provisoire*

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus. Or, en l'occurrence, les dommages-intérêts ne constituent pas des créances salariales, de sorte que la demande est à rejeter.

## **PAR CES MOTIFS:**

### **le tribunal du travail de Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;**

**reçoit** les demandes en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne acte** à **X.)** qu'elle renonce à sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel subi suite au licenciement avec préavis;

**donne acte** à la société anonyme **BQUE.1.)** de sa demande reconventionnelle;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de **X.)** intervenu le 13 juillet 2011;

**déclare fondée** la demande de **X.)** en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 7.500.- €;

**déclare fondée** la demande de **X.)** en paiement d'arriérés de salaires (solde salaire septembre 2011) à concurrence de 0,18 cents et dit la demande non fondée pour le surplus;

**déclare non fondée** la demande de **X.)** en paiement d'arriérés de salaires (solde indemnité de départ, un jour de congé non pris);

**déclare irrecevable** la demande de **X.)** en paiement d'une différence de salaires pendant la période de préavis;

**déclare non fondée** la demande de **X.)** en indemnisation de son dommage moral du chef d'agissements de discrimination et de harcèlement, partant en débouté;

**en conséquence,**

**condamne** la société anonyme **BQUE.1.)** à payer à **X.)** la somme de 7.500,18 € (sept mille cinq cents euros et dix-huit cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme **BQUE.1.);**

**rejette** les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la requérant et la partie défenderesse;

**fait masse** des frais et dépens de l'instance et les impose pour 1/2 à **X.)** et pour 1/2 à la société anonyme **BQUE.1.).**

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Guy SCHUBERT**