Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2041/2026
L-TRAV-349/25

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 MAI 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Pierre SCHREINER	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-1660 Luxembourg, 4, Grand-Rue,

partie demanderesse, comparant par Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

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

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse,

inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Strassen.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 6 juin 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 21 juillet 2025. Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 avril 2026. Lors de cette audience Maître Michaël MIGNON, avocat à la Cour, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître Denis CANTELE, tandis que Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, comparut pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Christian JUNGERS.

Sur ce, l'affaire fut contradictoirement refixée au 28 avril 2026 pour la continuation des débats.

Lors de cette audience Maître Michaël MIGNON, avocat à la Cour, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître Denis CANTELE, tandis que Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, comparut pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Christian JUNGERS.

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

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 :

Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 6 juin 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 13 décembre 2024 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis : 31.803,96 euros
- Indemnité de départ : 15.908,52 euros
- Préjudice matériel : 12.130,73 euros
- Préjudice moral : 20.000 euros

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A titre reconventionnel, la SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 2 novembre 2006, PERSONNE1.) est entré en date du 13 novembre 2006 au service de la SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 13 décembre 2024, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat. Ledit courrier de licenciement est intégralement reproduit dans la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement.

Par courrier de son mandataire du 20 décembre 2024, le requérant a formellement protesté contre son licenciement.

Moyens et prétentions

PERSONNE1.) demande à titre préliminaire de constater que le seul motif de licenciement invoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement se rapporte à sa demande d'ouverture d'enquêtes introduite le 10 juin 2024 à l'encontre de ses collègues de travail et supérieurs hiérarchiques, PERSONNE2.), L'PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

Les prétendus comportements inappropriés de sa part, anciens en date, évoqués par certains témoins entendus dans le cadre de l'enquête, ne seraient pas présentés de manière claire et non équivoque comme constituant des motifs du licenciement.

Il y aurait donc lieu d'examiner le seul motif en rapport avec la demande d'enquêtes afin d'apprécier le caractère abusif ou non du licenciement. À titre subsidiaire, si le tribunal devait considérer que les autres éléments repris dans la lettre de licenciement constituent également des motifs de licenciement, il y aurait lieu de les écarter pour manque de précision. Ces griefs seraient formulés de manière vague et générale, sans indication suffisante des circonstances de temps, de lieu ou de contexte, empêchant ainsi le salarié de connaître exactement les faits qui lui sont reprochés et d'assurer utilement sa défense.

Lors de l'audience du 14 avril 2026, PERSONNE1.) demande ensuite, à titre principal, de constater qu'il a été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral. Le licenciement serait à qualifier d'acte de représailles en raison du refus opposé à un

comportement de harcèlement moral. Il serait à déclarer abusif sur le fondement des articles L. 246-4 sinon L. 010-2 du Code du travail. PERSONNE1.) se réfère à une ordonnance numéro 81/25 rendue par la Présidente de la huitième chambre de la Cour d'appel en date du 26 juin 2025 pour dire que le seul échec de l'enquête interne diligentée par l'employeur ne saurait justifier le licenciement du salarié à l'origine de la dénonciation des faits de harcèlement moral.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conteste les reproches formulés à son encontre à l'appui du licenciement. Il conteste notamment avoir formulé de fausses allégations, avoir agi dans le but de nuire à quiconque et avoir commis une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat.

La lettre de licenciement attesterait elle-même que les propos *« PERSONNE6.) 2027, que vas-tu-faire ? »* ont bien été prononcés par PERSONNE2.). Ce dernier aurait en outre fait l'objet d'une sanction disciplinaire pour les propos tenus. Quand bien même, derrière la tenue de ces propos par PERSONNE2.), il n'y aurait pas eu de connotation raciste et d'intention malveillante à son égard, il serait tout de même incontestable et fort compréhensible qu'en tant que personne d'origine magrébine, il ait pu avoir une autre interprétation de ces propos que ses collègues d'origine européenne et se sentir directement offensé et attaqué. Par conséquent, le fait de dénoncer à son employeur des propos, dont la réalité n'est pas contestée, susceptibles de plusieurs interprétations, ne saurait constituer une faute grave dans son chef de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Concernant la demande d'enquêtes à l'encontre de L'PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.), PERSONNE1.) souligne que ces derniers ont eu connaissance du conflit existant entre lui et PERSONNE2.), y compris de l'incident du 27 juillet 2023.

Il explique qu'il ressentait un sentiment d'exclusion et d'isolement du fait qu'aucun de ses supérieurs hiérarchiques n'avait pris au sérieux les propos dont il avait été victime, en manquant d'en informer les ressources humaines. Au contraire, ce serait lui qui a subi des répercussions négatives sur ses conditions de travail, notamment par le déplacement de son bureau au sein de l'*open space*, ainsi qu'au niveau de son évaluation professionnelle en date du 26 février 2024. Ces mesures étant postérieures à l'entretien en date du 28 juillet 2023, l'employeur ne saurait se prévaloir de son prétendu accord lors dudit entretien de ne pas déposer une plainte officielle pour harcèlement moral.

La demande d'enquêtes aurait été formulée de manière respectueuse, sans insulte ni demande de sanction spécifique à l'encontre des personnes visées. Les faits rapportés dans la demande d'enquêtes n'étant pas inventés, l'on ne saurait lui reprocher une quelconque mauvaise foi ou intention malveillante. Le fait d'avoir indiqué dans sa demande d'enquêtes son souhait de régler l'affaire en interne témoignerait de sa bonne foi. Il en serait de même du fait d'avoir proposé de nombreux témoins. L'enquête n'aurait par ailleurs causé aucun préjudice à son employeur.

Si le tribunal devait retenir le caractère fautif de la demande d'enquêtes, ce fait isolé après 18 ans de bons et loyaux services ne saurait être considéré d'une gravité telle à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

PERSONNE1.) conteste encore tout lien entre la demande d'enquêtes et un prétendu refus de promotion.

Il conteste encore la théorie de l'employeur suivant laquelle il aurait déposé la demande d'enquêtes dans le but de provoquer une résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Dès le 8 avril 2024, il aurait informé PERSONNE5.) de ce qu'il n'était pas à l'origine de la publication de son CV mis à jour sur son profil LinkedIn avec la mention erronée *« disponible à partir du 1er octobre 2024 ».* Pour établir ce fait, PERSONNE1.) verse une attestation testimoniale établie par PERSONNE7.).

Il demande le rejet de l'offre de preuve formulée par la partie adverse pour défaut de précision et de pertinence.

PERSONNE1.) s'oppose finalement à voir déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis les revenus perçus pendant la période correspondant au préavis théorique. L'indemnité compensatoire aurait un caractère forfaitaire de sorte qu'il n'aurait pas lieu d'enlever du montant à allouer de ce chef les revenus perçus.

Il conteste encore avoir été dans l'impossibilité de s'adonner à une recherche active d'un nouvel emploi compte tenu d'un séjour à l'étranger.

La SOCIETE1.), tout en se rapportant à prudence de justice concernant la recevabilité de la demande, soulève le principe de l'estoppel. Elle soutient à cet égard que le requérant a adopté des positions contradictoires, en affirmant, à un moment, que les faits dénoncés seraient établis par l'enquête, puis, à un autre, que ces mêmes faits ne seraient pas établis.

Elle estime que la lettre de licenciement fixe les termes du débat judiciaire et constitue l'unique support de l'énonciation des motifs. Dès lors, l'ensemble des faits mentionnés dans cette lettre devrait être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement. Elle conteste le moyen relatif à l'imprécision des motifs.

Elle considère encore que la demande formulée par PERSONNE1.) lors de l'audience des plaidoiries tendant à ce que le licenciement est abusif sur le fondement des articles L. 246-4 sinon L. 010-2 du Code du travail constitue une demande nouvelle irrecevable.

Subsidiairement, la SOCIETE1.) conteste que le licenciement de PERSONNE1.) soit à qualifier de mesure de représailles à la dénonciation par ce dernier de faits de harcèlement moral. Les faits dénoncés ne caractériseraient pas un harcèlement moral, faute de répétitivité. Par ailleurs, les procès-verbaux versés en cause démontreraient que l'enquête extensive menée par elle, avec audition de seize personnes, n'a pas permis de confirmer les allégations du requérant. PERSONNE1.) aurait partant sciemment fait des accusations infondées et fausses à l'encontre de ses collègues de travail et supérieurs hiérarchiques dans le but de nuire et de porter atteinte à leur réputation. Le fait qu'il aurait été en incapacité de travail pendant toute la période postérieure au dépôt de sa demande d'enquêtes serait révélateur de sa mauvaise foi.

En outre, lors d'une réunion en date du 28 juillet 2024, en présence de L'PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE2.), PERSONNE1.) aurait confirmé, suite à la proposition de L'PERSONNE3.), ne pas vouloir déposer une plainte pour harcèlement moral. Il serait partant de mauvaise foi d'y procéder onze mois après les faits. PERSONNE1.) ayant, dans un premier temps, indiqué ne pas souhaiter y donner de suites, il serait encore de mauvaise foi de reprocher à ses supérieurs hiérarchiques de ne pas avoir informé le responsable des ressources humaines.

En réalité, PERSONNE1.) aurait cherché un moyen de quitter la SOCIETE1.). Depuis juillet 2023, il aurait annoncé son souhait de partir. À travers le message mentionné dans la lettre de licenciement, adressé à Madame PERSONNE8.), une collègue de travail ayant initialement demandé la confidentialité de son identité, il aurait exprimé son intention d'être *« viré »*, tout en déclarant vouloir *« faire exploser le département. »*

La SOCIETE1.) explique qu'en licenciant le requérant, elle a agi conformément à sa politique interne *« anti-harassment policy »*, prévoyant notamment que les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner des mesures disciplinaires ou des sanctions, pouvant aller jusqu'au licenciement. Ces mêmes conséquences seraient encore prévues par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part.

Les jurisprudences citées par la partie adverse, relatives à des demandes en nullité et en réintégration fondées sur l'article L. 246-4 du Code du travail, ne seraient pas applicables au cas d'espèce.

La SOCIETE1.) souligne, en se référant aux évaluations professionnelles du requérant, que les problèmes de comportement de PERSONNE1.) ont été soulevés deux années de suite. L'employeur aurait été empathique en ne licenciant pas plus tôt PERSONNE1.) pour ces faits.

L'enquête aurait révélé que, loin d'être la victime de harcèlement moral, c'était PERSONNE1.) qui était à l'origine d'un harcèlement moral.

La SOCIETE1.) conteste avoir sanctionné le requérant deux fois pour les mêmes faits. Le fait de déplacer un salarié dans un *open space* ne saurait être considéré comme une sanction disciplinaire. Il en serait de même d'une évaluation professionnelle. Par ailleurs, la mention relative au comportement à l'égard de ses collègues de travail dans le cadre de l'évaluation du 26 février 2024 se rapporterait à d'autres faits que ceux indiqués dans la lettre de licenciement.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par voie d'audition de témoins.

Elle demande en outre le rejet de l'attestation testimoniale versée par PERSONNE1.) pour ne pas répondre aux conditions prévues à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

A titre subsidiaire, la SOCIETE1.) conteste en son quantum l'indemnité compensatoire de préavis réclamée, faisant valoir que les revenus perçus pendant la période correspondant au préavis théorique sont à déduire par le tribunal.

La partie défenderesse conteste encore les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral formulées par le requérant tant dans leur principe que dans leur quantum.

Elle soutient que PERSONNE1.) n'a pas droit à des dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral puisque sa faute aurait en tout état de cause justifié un licenciement avec préavis.

Plus subsidiairement, les montants réclamés seraient excessifs et par ailleurs sans lien causal direct avec le licenciement intervenu, faute de diligences accomplies par PERSONNE1.) pour retrouver rapidement un nouvel emploi. Ce dernier soutenant que l'auteur de l'attestation testimoniale versée par ses soins, PERSONNE7.), dispose de ses codes d'accès, il n'y aurait aucune certitude quant à l'auteur des candidatures envoyées sur le réseau social LinkedIn.

Son médecin traitant ayant demandé pour compte du requérant une autorisation auprès de la CNS de pouvoir se rendre en famille en Algérie, PERSONNE1.) ne saurait prétendre avoir été activement à la recherche d'un nouvel emploi au Luxembourg.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la théorie de l'estoppel

La partie défenderesse fait valoir que le requérant a adopté une position contradictoire.

Comme elle n'en tire aucune conséquence juridique et ne formule aucune demande à ce sujet, le moyen de la partie défenderesse tiré de la violation du principe de l'estoppel doit être rejeté.

Quant au licenciement avec effet immédiat du 13 décembre 2024

La précision des motifs

En application de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave doivent être énoncés avec précision.

L'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit 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 abusif,
2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture, et,
3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté.

C'est à juste titre que le requérant se réfère au passage suivant figurant à la page 2 de la lettre de licenciement du 13 décembre 2024 : *« The reasons of the termination with immediate effect of your employment contract are related to your unacceptable and disrespectful behavior towards your colleagues and superiors, by having made false and discrediting allegations against them, as described hereinafter. »*

Cette formulation, combinée aux développements figurant sous le point « conclusion » de la lettre de licenciement, permet de retenir que le grief ayant motivé la rupture avec effet immédiat réside dans les prétendues fausses accusations formulées par PERSONNE1.) dans le cadre de sa demande d'enquête du 10 juin 2024.

Si la lettre de licenciement reprend certaines déclarations de témoins entendus dans le cadre de l'enquête interne afin de démontrer le caractère mensonger des accusations de PERSONNE1.), il n'en demeure pas moins que les comportements inappropriés de ce dernier, évoqués par ces témoins, n'y sont pas présentés comme des motifs du licenciement avec effet immédiat.

Dès lors, l'employeur ne saurait utilement invoquer a posteriori ces faits à l'appui du licenciement intervenu.

Le motif tiré de la demande d'enquêtes du 10 juin 2024 est décrit de manière suffisamment précise. Les contenu et contexte de la demande d'enquêtes sont exposés ainsi que l'identité de la personne l'ayant reçue et les suites y réservées. Il en va de même de l'identité des membres ayant composé le *« Investigation Panel »* et celle des témoins entendus. Sont encore précisés les dates et résultats des entretiens menés ainsi que les décisions prises à la suite de l'enquête.

La lettre de licenciement expose également les raisons pour lesquelles l'employeur considère que le requérant a agi de mauvaise foi et, partant, les éléments justifiant que ces faits présentent un caractère de gravité suffisant pour fonder un licenciement dans le chef de l'employeur.

Dès lors, le reproche ainsi formulé revêt le caractère de précision requis par la loi.

Réalité et gravité des motifs

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

L'article L. 246-4 du Code du travail dispose :

« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1er et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4. (…)

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L.124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail.».

Il y a lieu de déclarer recevable la demande formulée par PERSONNE1.), pour la première fois lors de l'audience du 14 avril 2026 tendant à ce que le licenciement est abusif sur le fondement des articles L. 246-4 sinon L. 010-2 du Code du travail. En l'espèce, PERSONNE1.) ne formule pas de demande en dommages et intérêts de ce chef, mais se prévaut de l'article L. 246-4 précité en vue d'établir, comme dans la requête introductive d'instance, l'existence d'un licenciement abusif.

Il ne s'agit partant pas d'une demande nouvelle mais d'un moyen qui se rattache aux prétentions originaires par un lien suffisant.

Ce moyen d'irrecevabilité soulevé par la partie défenderesse est dès lors à rejeter alors qu'il ne s'agit pas d'une demande nouvelle.

PERSONNE1.) considère que son licenciement a été prononcé en violation des dispositions de l'article L.246-4 du Code du travail instituant une protection du salarié contre des actes de représailles, dont notamment un licenciement, *« en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral. »*

En l'espèce, il est constant que par courrier du 10 juin 2024, PERSONNE1.) a demandé l'ouverture d'enquêtes à l'encontre de quatre salariés de la SOCIETE1.), à savoir :

- *An investigation against Mr. PERSONNE2.) concerning racist remarks related to ethnicity, race, religion and abusive comments.*
- *An investigation against Mr. PERSONNE3.), Senior Manager, and his assistant Manager, Mrs. PERSONNE4.), for failing to inform Human Resources about Mr. PERSONNE2.)'s racist and abusive remarks and for making slanderous and defamatory statements about me.*
- *An investigation against Mr. PERSONNE5.), Deputy, for also failing to inform Human Resources about Mr. PERSONNE2.)'s racist remarks and for intimidating and verbally threatening me.*

Il résulte de la lettre de licenciement du 13 décembre 2024 que *« your complaint has been considered as a harassment complaint against four staff members, […], in the context of our Anti-Harassment policy and precisely based on Article 2 of the Anti-Harassment policy, defining "Moral Harassment". »*

L'employeur a ainsi lui-même qualifié les faits dénoncés de plainte pour harcèlement moral au sens de sa politique interne. Il ne saurait dès lors, à ce stade, remettre en question que les faits dénoncés, à les supposer établis, relèvent du champ d'application de l'article L. 246-4 du Code du travail.

Comme la lettre de licenciement énonce expressément la demande d'enquêtes du 10 juin 2024 comme motif de licenciement, elle est à considérer comme une mesure de représailles au sens de l'article L. 246-4 (1) du Code du travail.

C'est à tort que la SOCIETE1.) soutient que, faute de demande en nullité du licenciement intervenu, PERSONNE1.) ne peut pas se prévaloir des dispositions de l'article L. 246-4 du Code du travail. Sauf mauvaise foi de sa part, il ne saurait en effet être admis qu'un salarié commet une faute au sens de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail lorsqu'il dénonce des agissements fautifs de ses collègues de travail sinon de ses supérieurs hiérarchiques qui, établis, caractériseraient un harcèlement moral.

Or, il est de jurisprudence que la mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Ce principe se trouve également consacré dans la politique interne *"anti-harassment policy"* de la SOCIETE1.) qui prévoit notamment, à la page 9 du document, « *Be aware that under no circumstances the staff members should fear that they will be victimized for making or being involved in a harassment complaint unless it is untrue and made in bad faith or unfounded. In that last case, it could lead to disciplinary measures against the staff member having initiated the case.*

Comme la bonne foi est présumée, l'employeur qui soutient que le salarié qui a protesté contre des faits de harcèlement était de mauvaise foi, doit le prouver, étant rappelé que la mauvaise foi du salarié ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce.

A cet égard, c'est à juste titre que le requérant se réfère à une ordonnance numéro 81/25 rendu par la Présidente de la huitième chambre de la Cour d'appel en date du 26 juin 2025 ayant retenu notamment que *« autoriser un employeur à licencier un salarié après qu'une enquête diligentée par l'employeur suite à une dénonciation d'actes de harcèlement moral ait révélé que ces reproches n'étaient pas fondés, reviendrait à vider l'article L. 246-4 du Code du travail de son objectif. »*

Le fait que le *« NBL Executive Committee »* a décidé, en date du 4 octobre 2024, qu'aucun harcèlement moral n'avait été établi dans le chef du requérant ne porte partant pas à conséquence.

Indépendamment de la question si les nombreuses minutes et attestations testimoniales produites par la SOCIETE1.) sont susceptibles de démontrer le caractère injustifié des doléances de PERSONNE1.), ni celles-ci ni l'offre de preuve formulée à l'audience ne sont de nature à établir que PERSONNE1.) aurait sciemment porté de fausses accusations à l'encontre des personnes visées par la demande d'enquête.

Il ne résulte, en effet, pas des pièces versées que PERSONNE1.) n'aurait pas été sincère en reprochant des actes de harcèlement à ses collègues de travail et supérieurs hiérarchiques, étant souligné que le ressenti d'une situation de harcèlement est nécessairement empreint de subjectivité.

Il résulte en effet des pièces versées, et il n'est pas contesté, que des tensions importantes existaient entre PERSONNE1.) et son collègue de travail, PERSONNE2.), et qu'une altercation verbale est notamment intervenue entre eux le 27 juillet 2023. Dans le cadre de l'enquête interne, des témoins ont confirmé que PERSONNE2.) avait tenu à l'égard de PERSONNE1.) des propos faisant référence à PERSONNE6.), propos qualifiés d'injurieux et de raciste par PERSONNE1.) dans le cadre de sa demande d'enquêtes. Si aucun témoin n'a en revanche confirmé les propos à connotation sexuelle de PERSONNE2.) à l'égard de PERSONNE1.), cette seule circonstance ne permet pas, au regard du contexte conflictuel avéré entre les intéressés, de conclure que PERSONNE1.) aurait sciemment inventé cette accusation.

Il ressort d'ailleurs des minutes de la réunion du *« NBL Executive Committee »* en date du 4 octobre 2024 que PERSONNE2.) devait recevoir un avertissement verbal *« for his participation in the "Teasing game" with Mr. PERSONNE1.) , creating an*

unprofessional and annoying atmosphere for other colleagues », ainsi que pour avoir utilisé *« unacceptable words with a sexual connotation (not addressed to any specific person) »*.

Il n'est pas contesté que les trois personnes accusées par PERSONNE1.) de ne pas avoir informé le responsable des ressources humaines ont été au courant des difficultés relationnelles opposant PERSONNE1.) et PERSONNE2.), notamment des propos échangés lors de l'incident du 27 juillet 2023.

Il ne saurait être déduit des déclarations de PERSONNE4.) et de L'PERSONNE3.) quant aux échanges lors de leur réunion conjointe du 28 juillet 2023 avec PERSONNE2.) et PERSONNE1.) que ce dernier a formellement renoncé à solliciter l'ouverture d'une enquête.

Si l'enquête interne n'a finalement pas permis de confirmer les doléances telles que formulées par PERSONNE1.), le fait que les différentes parties impliquées aient eu des perceptions divergentes quant au sens des propos échangés, aux responsabilités respectives et aux suites à réserver aux incidents litigieux, ne permet pas de conclure que PERSONNE1.) a sciemment dénoncé des faits faux.

Aucune mauvaise foi ne saurait davantage être déduite du fait que la plainte a été introduite après l'entretien annuel d'évaluation du 26 février 2024. Il ressort en effet de l'évaluation 2023-2024 que des problèmes de comportement signalés par plusieurs membres de l'équipe ont été pris en considération dans l'appréciation de la performance de PERSONNE1.). Il résulte en outre de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que ces problèmes de comportement avaient résulté en une baisse du performance rating de PERSONNE1.). PERSONNE1.) ayant vécu les réactions de sa hiérarchie et les conséquences professionnelles de ses difficultés relationnelles avec PERSONNE2.) comme injustes, il ne saurait lui être reproché de s'être adressé au responsable des ressources humaines.

Le seul fait que PERSONNE1.) ait exprimé le souhait de quitter l'entreprise, dans un contexte où il estimait être injustement traité, ne saurait davantage caractériser une intention malveillante de sa part. Les développements relatifs à une prétendue mise à jour de son profil LinkedIn indiquant une disponibilité à compter d'octobre 2024 sont, dans ce contexte, dénués de pertinence.

L'attestation testimoniale d'PERSONNE7.) étant sans pertinence pour la solution du litige, il n'y a pas lieu de la rejeter.

Au vu des contestations de PERSONNE1.) et en l'absence de toute certitude quant à la date, au destinataire et au contexte des messages WhatsApp produits en cause, lesquels auraient été montrés à L'PERSONNE3.) par une collègue de travail, Madame PERSONNE8.), les captures d'écran desdits messages ne permettent pas davantage d'établir que l'objectif poursuivi par PERSONNE1.) en introduisant sa demande d'enquêtes en date du 10 juin 2024 aurait été d'obtenir une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

L'affirmation de l'employeur selon laquelle PERSONNE1.) aurait procédé à une dénonciation fantaisiste dans le but de provoquer une résiliation de son contrat de travail et de bénéficier d'indemnités demeure partant à l'état de pure allégation.

Il ne ressort ni du courrier de demande d'enquêtes du 10 juin 2024 ni des autres éléments du dossier que l'intention de PERSONNE1.) aurait été, tel qu'allégué dans la lettre de licenciement, de détériorer considérablement l'environnement de travail ou de porter atteinte à la réputation des personnes visées par les demandes d'enquête.

Il s'ensuit que la SOCIETE1.) ne rapporte pas la preuve que PERSONNE1.) a agi de mauvaise foi dans le cadre du dépôt de sa demande d'enquêtes.

Le licenciement avec effet immédiat est dès lors à déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

- *Indemnité de départ*

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande la condamnation de la SOCIETE1.) à lui payer le montant de (3 x 5.302,84 =) 15.908,52 euros à titre d'indemnité de départ.

La SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande, motif pris que le licenciement de PERSONNE1.) serait justifié.

L'ancienneté de service du requérant remonte au 13 novembre 2006.

Il résulte de l'article L.124-7 (1) du Code du travail que le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins.

En l'occurrence, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) étant de dix-huit années, sa demande est donc à déclarer fondée à hauteur de trois mois de salaires, pour le montant réclamé de 15.908,52 euros.

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la SOCIETE1.) à lui payer le montant de (6 x 5.300,66 =) 31.803,96 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Il s'oppose à ce que les indemnités d'aide au retour à l'emploi qu'il a perçues en France soient déduites de son indemnité compensatoire de préavis. Il fait valoir que l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire et doit lui être payée dans son intégralité.

La SOCIETE1.) conclut au rejet de l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis, motif pris que le licenciement de PERSONNE1.) serait justifié. Dans l'hypothèse où le licenciement était déclaré abusif, la partie défenderesse demande à voir déduire les indemnités de chômage de l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par le requérant.

Le licenciement avec effet immédiat étant déclaré abusif, le salarié peut, en application de l'article L.124-6 du Code du travail, prétendre à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant égal au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Etant donné que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant dix-huit années, le requérant a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois.

Il n'est pas contesté que salaire mensuel brut de PERSONNE1.) s'est élevé au montant de 5.300,66 euros.

Dès lors, l'indemnité compensatoire de préavis s'élève dans le cas du requérant en principe au montant réclamé de 31.803,96 euros.

Si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire, il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un « substitut de salaire » (cf. doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22).

Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

S'il a effectivement été décidé à d'itératives reprises que l'indemnité compensatoire de préavis redue par l'employeur au salarié suite à un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif présente un caractère forfaitaire et qu'elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail et qu'elle constitue partant un substitut de salaire qui ne peut être réduit ou supprimé, force est de constater qu'il en va autrement lorsque le salarié perçoit des indemnités de chômage pendant la période censée couverte par l'indemnité de préavis.

Dans cette hypothèse et par application des articles L.521-4 et suivants du Code du travail, les indemnités de chômage sont déduites de l'indemnité compensatoire du préavis, le salarié placé en chômage ne pouvant être financièrement mieux placé que s'il était encore engagé dans une relation de travail.

Il en résulte que c'est la perte de rémunération qui est réparée par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir en l'espèce la rémunération pendant les six mois suivant le licenciement du requérant.

Dans la mesure où un service public de l'emploi étranger a partiellement comblé le manque à gagner du salarié par l'octroi d'indemnités, ces montants sont à déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le salarié a droit en principe.

Le requérant ayant pour la période allant du 13 décembre 2024 au 14 juin 2025 touché de la part de France Travail le montant de [1.762,74 + 2.742,04 + 3.035,83 + 2.937,90 + 2.937,90 + (2.937,90/30 x 14 =)] 14.787,43 euros, sa demande en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis doit au vu des considérations qui précèdent être déclarée fondée pour le montant de (31.803,96 - 14.787,43 =) 17.016,53 euros.

- *Dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral*

Concernant le moyen soulevé par la SOCIETE1.) selon lequel PERSONNE1.) ne saurait prétendre à l'allocation de dommages-intérêts au motif que la faute qui lui est reprochée aurait, à tout le moins, justifié un licenciement avec préavis, le tribunal de céans fait siennes les plaidoiries du requérant et les adopte dans leur intégralité.

Le litige soumis au tribunal ayant trait à un licenciement avec effet immédiat pour faute grave, il n'y a pas lieu de se placer dans l'hypothèse selon laquelle l'employeur aurait pu obtenir gain de cause s'il avait procédé à un licenciement avec préavis.

Préjudice matériel

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer un montant de 12.130,73 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel subi.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de salaire subie évaluée sur une période de référence à partir du 14 décembre 2024 et jusqu'au 31 mars 2026, pour un montant total de (3.077,80 + 79.509,90 =) 82.587,70 euros déduction faite des indemnités d'aide au retour à l'emploi à hauteur de 38.653,01 euros et de l'indemnité compensatoire de préavis à hauteur de 31.803,96 euros.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié a, en principe, droit à des dommages intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Il est de principe que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

Il est encore de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel. Dès lors, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

La période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice matériel notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat en date du 13 décembre 2024.

Au moment de son congédiement, il était âgé de 53 ans.

Malgré une ancienneté de service de 18 ans auprès de la SOCIETE1.), PERSONNE1.) a fait ses premières recherches d'emploi en date du 13 décembre 2024, le jour de son licenciement. Les dates, destinataire, objet et suites réservées aux recherches d'emploi résultent à suffisance des pièces versées aux débats. L'allégation selon laquelle ces recherches d'emploi, notamment celles envoyées via Linkedin, auraient pu être envoyées par une autre personne demeure à l'état de simple affirmation, les accusés de réception et réponses négatives étant expressément adressés au requérant, nommément désigné.

PERSONNE1.) justifie d'un nombre suffisamment significatif de candidatures sur la période comprise entre son licenciement et la fin du mois d'août 2025.

Malgré son assiduité initiale dans la recherche d'un nouvel emploi, s'agissant de la période postérieure, il ne verse aux débats que deux réponses négatives émanant de potentiels employeurs, reçues en septembre 2025, ainsi que trois réponses datant de décembre 2025, sans davantage préciser les motifs de son absence d'activité sur ladite période.

Compte tenu de la nature de l'emploi exercé par le salarié, de son ancienneté de services, de la situation économique, des efforts faits par lui pour se réinsérer sur le marché de l'emploi, ainsi que de son âge au moment du congédiement, le tribunal fixe la période de référence à 9 mois à partir de la notification du licenciement. Compte tenu de l'absence de recherches d'emploi assidues et dûment documentées par des pièces pour la période postérieure, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire alléguées par PERSONNE1.) ne présentent plus de lien de causalité avec le licenciement à compter de cette date.

Dans la mesure où les 6 premiers mois sont couverts par l'indemnité compensatoire de préavis, seules les pertes subies au cours des 3 mois subséquents (soit à partir du 15 juin 2024) sont en relation causale avec le licenciement.

Il n'est pas contesté qu'au moment du congédiement PERSONNE1.) touchait auprès de son employeur un salaire mensuel brut de 5.300,66 euros.

Pendant la période de référence fixée par le tribunal, PERSONNE1.) aurait pu toucher auprès de son ancien employeur des revenus d'un montant brut de (3 x 5.300,66 =) 15.901,98 euros.

Pendant ladite période de référence, PERSONNE1.) a touché en France des allocations de retour à l'emploi d'un montant brut de (2.937,90 / 2) + 2.859 + 2.777,10 + (2.777,10 / 2) = 8.493,60 euros.

La demande en indemnisation du préjudice matériel subi par la partie requérante est dès lors à déclarer fondée pour le montant de (15.901,98 – 8.493,60 =) 7.408,38 euros.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 20.000 euros.

Le requérant a droit à la réparation du préjudice moral qu'il a subi suite à son licenciement abusif du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'anxiété quant à son avenir professionnel.

Compte tenu de la longue durée de la relation de travail, interrompue du jour au lendemain et de l'âge du requérant au moment du licenciement (53 ans), la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral est à déclarer fondée pour le montant évalué, *ex aequo et bono*, au montant de 7.000 euros.

<u>Quant aux demandes accessoires</u>

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre son ancien employeur.

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).

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a dû agir en justice pour faire reconnaître ses droits. Il serait par conséquent inéquitable de laisser les frais engagés de ce chef à sa seule charge, de sorte que la demande est à déclarer fondée en son principe.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à PERSONNE1.) à 1.200 euros.

De son côté, la partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure contre le requérant.

Il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au vu de l'issue du litige.

Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

Majoration des intérêts

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de la partie requérante.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

rejette le moyen de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. tiré de la violation du principe de l'estoppel ;

rejette le moyen d'irrecevabilité de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 13 décembre 2024 ;

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ fondée pour le montant de 15.908,52 euros ;

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 17.016,53 euros ;

dit la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel fondée pour le montant de 7.408,38 euros ;

dit la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral fondée pour pour un montant évalué *ex aequo et bono* à 7.000 euros ;

rejette pour le surplus ;

en conséquence :

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 47.333,43 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 6 juin 2025, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'écoulement d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.200 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société anonyme SOCIETE1.) S.A., partant en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**