

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 21 NOVEMBRE 2017**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Véronique WAGENER  
Fernand GALES  
Alix GOEDERT-HEISCHBOURG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière

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

**ENTRE:**

**A.),**

demeurant à F-(...),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant en personne

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l.,**

établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son/ses gérant(s)  
actuellement en fonction, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B(...),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Sabrina ALVARO, avocat à la Cour, en remplacement  
de Maître Cindy ARCES, 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 16 décembre 2016.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 janvier 2017.

Après trois remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 novembre 2017. A.) comparut en personne, tandis que Maître Sabrina ALVARO représenta la partie défenderesse.

A.) et Maître Sabrina ALVARO furent entendues en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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

## JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 décembre 2016, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	165.199,92 €
2) dommage moral :	10.000,00 €
3) harcèlement moral et sexuel :	103.249,95 €

soit en tout le montant de 278.499,87 € avec les intérêts légaux de retard à partir du licenciement, sinon à partir du jour de la contestation du licenciement du 18 octobre 2016, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

A l'audience du 3 novembre 2017, la requérante a demandé acte qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 197.503,46 €.

Elle a encore demandé acte qu'elle augmentait sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de harcèlement sexuel et moral au montant de 140.121,54 €.

Elle a finalement demandé acte qu'elle demandait également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 438,67 € à titre des frais qu'elle aurait engagés dans le cadre de la présente affaire.

Acte lui en est donné.

## **I. Quant à la recevabilité de la demande**

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la demande d'indemnisation du chef de harcèlement moral pour cause de libellé obscur.

Elle fait valoir à l'appui de ce premier moyen qu'elle est dans l'impossibilité de connaître à la lecture de la requête les faits de harcèlement moral que la requérante lui reproche.

La requérante n'a pas pris position sur ce premier moyen.

D'après l'article 145 du nouveau code de procédure civile, la requête doit à peine de nullité énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens.

La prescription de l'article 145 du nouveau code de procédure civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre il forme sa demande.

Il n'est pas nécessaire, pour satisfaire aux exigences de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, d'indiquer le texte de loi sur lequel est basée l'action, c'est-à-dire de qualifier juridiquement la demande.

Il est néanmoins indispensable que l'exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s'en dégagent, du moins implicitement.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité pour libellé obscur est une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du nouveau code de procédure civile.

La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Or, la requérante a non seulement indiqué dans sa requête l'objet de sa demande, mais elle y a également sommairement indiqué les moyens à l'appui de sa demande.

Le premier moyen de la partie défenderesse doit dès lors être rejeté.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable.

## **II. Quant aux faits**

Le 7 octobre 2007, la requérante a conclu un contrat de travail avec les trois sociétés suivantes : la société à responsabilité limitée **SOC.2.) (SOC.2.)**, la société à responsabilité limitée **SOC.3.) (SOC.3.)** et la société à responsabilité limitée **SOC.4.) (SOC.4.)**.

La société **SOC.2.)** a dans ce cadre effectué pour son propre compte et en qualité de mandataire pour le compte des sociétés **SOC.3.)** et **SOC.4.)** toutes les démarches administratives liées au contrat de travail global : elle a notamment géré les paies, effectué le paiement des salaires et des charges sociales y afférentes et assuré les relations avec la sécurité sociale et l'administration fiscale.

La requérante a aux termes de ce contrat de travail global été engagée par les trois prédites sociétés en qualité de « comptable » à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2007.

La requérante a par la suite cessé de travailler pour les sociétés **SOC.3.)** et **SOC.4.)** et elle a à la place travaillé en plus de la société **SOC.2.)** pour la société à responsabilité limitée **SOC.5.) (SOC.5.))** et pour la société à responsabilité limitée **SOC.6.) (SOC.6.))**.

Le 10 avril 2012, la requérante a conclu un avenant à son contrat de travail, avenant qui a pris effet le 1<sup>er</sup> mai 2012.

Cet avenant a formalisé l'entrée d'un nouvel employeur dans le contrat de travail global, la société à responsabilité limitée **SOC.1.) (SOC.1.))**, ainsi que la sortie de **SOC.2.)** de ce contrat.

La société **SOC.1.)** a à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012 assumé pour son compte et pour celui des sociétés **SOC.5.)** et **SOC.6.)** les prédites tâches administratives.

La requérante a été en arrêt de maladie du 23 février au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Les sociétés **SOC.1.)**, **SOC.5.)** et **SOC.6.)** ont congédié la requérante avec préavis le 4 juillet 2016 par courrier de licenciement remis en mains propres.

La requérante a demandé les motifs de son congédiement par lettre recommandée datée du 4 juillet 2016 et la société **SOC.1.)** lui a fourni ces motifs par lettre recommandée datée du 5 août 2016 qui a la teneur suivante :

(...)

### **III. Quant au licenciement**

#### **A. Quant à la précision des motifs du licenciement**

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse soutient quant à elle que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait valoir que la lettre de motifs renferme des informations suffisamment précises concernant les faits reprochés à la requérante et justifiant son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que cette lettre précise qu'elle a pu identifier de nombreuses difficultés dans l'exécution des tâches de la requérante, difficultés qui auraient eu des conséquences sur la bonne marche des sociétés et qui auraient commencé à être répertoriées dès juin 2014.

Elle fait valoir que ces nombreuses difficultés ont par ailleurs été regroupées en plusieurs catégories, à savoir des compétences techniques insuffisantes, une coopération très insuffisante dans ses relations professionnelles, un niveau d'anglais insuffisant, ainsi que l'absence de respect des horaires de travail en vigueur.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'elle a ainsi non seulement expliqué dans la lettre de motifs les fautes reprochées à la requérante, mais qu'elle y a également pris soin d'y donner des exemples concrets et détaillés, exemples illustrant chacun des griefs reprochés à son ancienne salariée.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a précisé dans la lettre de motifs les conséquences des insuffisances professionnelles de la requérante sur le bon déroulement de l'activité.

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La partie défenderesse a dans la lettre de motivation du congédiement reproché quatre fautes à la requérante, à savoir des compétences techniques insuffisantes, une coopération très

insuffisante dans ses relations professionnelles, son niveau d'anglais insuffisant, ainsi que le non-respect de ses horaires de travail.

En ce qui concerne le premier motif du licenciement relatif aux compétences techniques insuffisantes, la partie défenderesse est en premier lieu restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motivation du congédiement quelles fautes la requérante aurait commises dans l'exécution de quel contrat de travail.

Etant donné que la requérante n'a actionné que la partie défenderesse devant les juridictions du travail, cette précision aurait été nécessaire afin de permettre au Tribunal du Travail de ce siège de déterminer le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement prononcé par la seule société défenderesse.

Le tribunal de ce siège n'est partant pas en mesure de déterminer si la requérante a commis des fautes dans le cadre du contrat de travail qu'elle a conclu avec la partie défenderesse.

La partie défenderesse n'a ensuite pas suffisamment précisé dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps ayant entouré les fautes reprochées.

En ce qui concerne plus précisément les comptes annuels de la société **SOC.7.)** pour 2014, s'il est possible de retracer au moyen des comptes annuels annexés à la lettre de motivation du congédiement de quelle manière la table des matières n'a pas été correctement numérotée et en quoi la requérante n'a pas respecté la présentation standard des chiffres, il aurait appartenu à la partie défenderesse de préciser dans la lettre de motifs quels montants ont été incorrectement reportés dans les comptes, dans quels calculs la requérante se serait trompée, quelles lignes elle aurait omis de compléter, quels chiffres elle aurait repris de 2013 sans les remettre à jour pour l'année 2014 et à quels copier-coller elle aurait procédé.

En ce qui concerne encore les comptes annuels de la société **SOC.8.)** pour 2014, la partie défenderesse, qui renvoie simplement aux fautes que la requérante aurait commises dans le cadre des comptes de la société **SOC.7.)**, n'a pas non plus suffisamment précisé les circonstances de fait ayant entouré les fautes reprochées.

En ce qui concerne finalement les comptes annuels de la société **SOC.6.)** et **SOC.9.)**, la partie défenderesse n'a pas indiqué avec précision quelles vérifications la requérante n'aurait pas faites, les explications qu'elle a données à ce sujet étant incompréhensibles pour le tribunal de ce siège.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à une coopération très insuffisante de la requérante dans ses relations professionnelles, la partie défenderesse est encore restée en défaut d'indiquer avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps ayant entouré ce reproche.

Elle n'y a notamment pas précisé en quoi a consisté le comportement de la requérante et son incapacité à accepter la moindre remarque à propos de son travail.

Les exemples des dossiers **SOC.7.)** et **SOC.10.)** ne sont ainsi pas précis notamment dans la mesure où la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs que la requérante a dû traiter ces dossiers dans le cadre de son travail pour la partie défenderesse.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au niveau d'anglais insuffisant de la requérante, la partie défenderesse n'a pas non plus indiqué avec précision dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps ayant entouré ce reproche.

Elle n'a notamment pas étayé ce reproche par un exemple concret.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au non-respect par la requérante de ses horaires de travail, la partie défenderesse n'a dans la lettre de motifs donné aucune indication sur les dates et la fréquence des retards qu'elle reproche à son ancienne salariée.

Le tribunal de ce siège n'est donc pas en mesure d'apprécier la gravité de la faute ainsi commise.

Il résulte des considérations qui précèdent que les motifs du licenciement n'ont pas été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

A titre superfétatoire, les deux derniers reproches que la partie défenderesse a formulés à l'encontre de la requérante dans la lettre de motivation du congédiement ne sont pas sérieux alors que la partie défenderesse a laissé écouler trop de temps avant de réagir à ces reproches.

En effet, en ce qui concerne le reproche relatif au niveau d'anglais de la requérante, elle a attendu de mai 2012 à juillet 2016 avant de lui reprocher son mauvais niveau d'anglais.

En outre, en ce qui concerne le reproche relatif au non-respect par la requérante de ses horaires de travail, la partie défenderesse a déjà constaté en décembre 2015 que la requérante ne respectait pas ses horaires de travail.

Elle a dès lors attendu sept mois pour sanctionner cette faute.

Le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante en date du 4 juillet 2016 est partant abusif.

## B. Quant aux demandes indemnitaires

### a) Quant au dommage matériel

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 197.503,46 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que la requérante « n'apporte aucun élément de preuve concernant sa situation de recherche d'emploi et son retour éventuel dans son emploi », de sorte que sa demande devrait être rejetée.

Elle conteste à titre subsidiaire la période de référence retenue par la requérante pour le calcul de son préjudice matériel qui serait excessive.

Elle fait ensuite valoir que le point de départ de la période de référence doit être fixé à la date du 4 juillet 2016, date à laquelle la requérante a été dispensée de prester le préavis.

Elle fait encore valoir que les charges mensuelles de la requérante ne sont pas à prendre en considération pour le calcul de ce préjudice.

Elle fait finalement valoir qu'étant donné que la requérante n'a travaillé pour elle qu'à raison de 20% de son temps de travail, son préjudice matériel découlant de la rupture du contrat de travail avec sa société doit être chiffré sur base de la seule rémunération qu'elle a versée à son ancienne salariée, à savoir le montant de (6.883,73 € x 20% =) 1.376,75 €.

Elle demande en tout cas à voir réduire le montant de cette première demande à de plus justes proportions.

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

Or, la requérante n'a versé aucune demande d'emploi au dossier.

Elle est partant restée en défaut de démontrer qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Elle doit partant être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

#### b) Quant au dommage moral

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son montant.

Or, le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice que le tribunal de ce siège évalue à la somme de 5.000.- €.

#### **IV. Quant au harcèlement**

##### **A. Quant au harcèlement moral**

La requérante soutient qu'elle a été moralement harcelée au travail par **B.)** et demande des dommages et intérêts du chef de ce harcèlement moral.

Elle a exposé les faits de harcèlement moral dont elle aurait été victime dans sa requête, annexée au présent jugement.

La partie défenderesse conteste cette demande.

Elle fait valoir que la requérante est non seulement restée en défaut de prouver qu'**B.)** l'a moralement harcelée sur son lieu de travail, mais qu'elle ne l'a également pas avertie des faits de harcèlement moral dont elle aurait été victime.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que la requérante n'a jamais dénoncé les faits de harcèlement moral dont elle aurait été victime, de sorte qu'elle n'aurait pas été en mesure d'agir pour faire cesser ce harcèlement moral et pour sanctionner son auteur.

Elle fait valoir à ce sujet que la requérante n'a jamais formulé de plainte de harcèlement moral pendant le cours de sa relation de travail.

Elle verse des attestations testimoniales de neuf collègues de travail de la requérante afin de démontrer que son ancienne salariée ne s'est même pas confiée à ses collègues de travail au sujet du harcèlement moral dont elle aurait été victime.

La partie défenderesse donne encore à considérer qu'il existe dans l'entreprise un règlement intérieur qui interdit tout acte de harcèlement moral au sein de l'entreprise pour retenir qu'elle est particulièrement attentive à la problématique de harcèlement moral au travail et qu'elle n'aurait jamais toléré le moindre agissement de harcèlement moral au sein de sa société.

La partie défenderesse conclut que sa responsabilité ne peut pas être recherchée du fait de harcèlement moral alors que la requérante ne l'aurait pas informée des prétendus agissements d'**B.)** jusqu'à son licenciement.

Elle soutient à ce sujet qu'elle n'a pas manqué à ses obligations de santé et de sécurité à l'égard de la requérante et qu'elle n'est en rien responsable.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que la requérante n'a même pas démontré qu'**B.)** l'a moralement harcelée et soutient que ses affirmations relatives à ce sujet ne sont que pure invention.

En ce qui concerne le rapport médical du docteur **DR.1.)** que la requérante a versé afin de prouver sa version des faits, la partie défenderesse fait valoir qu'il ne démontre pas que la requérante a été victime de harcèlement moral au travail.

Ce rapport ne ferait en effet que relater les faits avancés par la requérante sans que le harcèlement moral ne soit constaté et sans qu'il y ait un quelconque lien de causalité entre le prétendu harcèlement moral dont elle aurait été victime et son état de dépression.

Aucune des pièces communiquées par la requérante ne permettrait ainsi de conclure que son état de stress et d'anxiété serait directement imputable à des prétendus actes de harcèlement commis sur son lieu de travail.

La partie défenderesse conclut que si la requérante présente des troubles dépressifs, cela n'est en rien lié à ses conditions de travail.

Elle demande partant à voir rejeter la demande d'indemnisation du chef de harcèlement moral.

La partie défenderesse conteste finalement cette dernière demande dans son montant et demande à titre subsidiaire à la voir réduire à de plus justes proportions.

Si la requérante admet qu'elle n'a rapporté les faits de harcèlement moral à C.), gérant de la partie défenderesse, qu'au moment de la remise de sa lettre de licenciement, elle fait cependant valoir qu'elle ne l'a pas fait avant pour ne pas faire empirer la situation.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un salarié lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

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

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

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

La preuve du harcèlement moral dont aurait fait l'objet la requérante ne résulte pas des pièces versées au dossier et notamment du rapport médical du docteur **DR.1.)** du 14 mai 2016.

Si le docteur **DR.1.)** a certainement pu faire un diagnostic sur l'état de santé de la requérante, il résulte de son rapport que les raisons de cet état lui ont été communiquées par la requérante : *« Comptable dans une société de fonds d'investissement (« Corporate ») depuis 9 années, Mme A.) déclare avoir été victime au cours des 8 mois qui ont précédé son arrêt maladie d'un comportement de harcèlement sexuel de la part d'un nouveau responsable, puis d'un comportement adverse de dénigrement de ses compétences.....Disant avoir été minée progressivement par ces pressions continues, Mme A.) aurait décompensé brusquement sous la forme d'un malaise avec « sensation de trou noir » qui l'a contrainte à quitter son poste pour se réfugier à son domicile ».*

La requérante, qui n'a partant pas prouvé qu'**B.)** l'a moralement harcelée sur son lieu de travail, a de plus admis qu'elle n'a pas rapporté les faits de harcèlement moral dont elle aurait été victime à la partie défenderesse.

Sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral au travail doit partant être déclarée non fondée.

## B. Quant au harcèlement sexuel

La requérante soutient ensuite qu'elle a été sexuellement harcelée au travail par **B.)** et demande des dommages et intérêts du chef de ce harcèlement sexuel.

Elle a encore exposé cette demande dans sa requête.

La partie défenderesse conteste que la requérante ait été sexuellement harcelée sur son lieu de travail.

Elle fait également valoir que la requérante n'a en premier lieu ni prouvé, ni apporté le moindre indice, qu'elle aurait été sexuellement harcelée par **B.)**.

Elle demande en premier lieu le rejet de l'enregistrement sur clé USB que la requérante a versé afin de prouver le contenu de la conversation qu'elle a eue le jour de son licenciement avec C.) et B.) alors que cet enregistrement ne lui a pas été préalablement communiqué.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet qu'B.) n'a jamais donné son accord pour cet enregistrement et qu'il est illégal d'enregistrer des personnes à leur insu.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que les faits de harcèlement sexuel avancés par la requérante ne résultent ni du rapport du docteur DR.1.), ni du mail du 14 août 2015 échangé entre son ancienne salariée et B.).

Elle fait ensuite valoir que la requérante ne l'a pas mise au courant du fait qu'elle était sexuellement harcelée sur son lieu de travail.

Elle fait valoir qu'à défaut d'avoir eu connaissance des prétendus faits de harcèlement sexuel de la part d'B.), elle ne peut pas être tenue pour responsable.

Elle soutient de nouveau qu'elle n'a pas manqué à l'égard de la requérante de son obligation de santé et de sécurité.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la demande d'indemnisation du chef de harcèlement sexuel.

Elle fait finalement valoir que la demande de la requérante est excessive et demande à titre subsidiaire à la voir réduire à de plus justes proportions.

La requérante fait répliquer qu'il lui est difficile de prouver qu'B.) l'a sexuellement harcelée au travail alors que ce dernier se serait bien gardé de la harceler en public.

Aux termes de l'article L.245-2 alinéa 1er du code du travail :

*« Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie:*

- 1 le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;*
- 2 le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;*
- 3 un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la per- sonne qui en fait l'objet.*

*Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.*

*L'élément intentionnel du comportement est présumé. »*

Le harcèlement sexuel concerne une attention sexuelle non désirée au travail.

Il porte atteinte à la dignité de la victime parce qu'il met en évidence sa sexualité et non ses qualités de salarié.

La forme du comportement est indifférente.

La loi prévoit qu'il peut être physique, verbal ou non verbal.

L'élément intentionnel du comportement constitutif d'un harcèlement sexuel est présumé.

La victime qui prouve les faits matériels du harcèlement ne doit ainsi pas prouver en plus que le harceleur a agi consciemment et dans le but d'attenter à la dignité.

Que l'attention à connotation sexuelle soit délibérée ou involontaire n'a pas d'importance.

Si la personne qui fait l'objet de cette attention est gênée par celle-ci, ce comportement doit être considéré comme harcèlement sexuel.

Il s'agit donc d'une notion essentiellement subjective dans le chef de la victime.

Contrairement au harcèlement moral, un seul incident peut constituer à lui seul un harcèlement sexuel s'il est suffisamment grave.

Or, la requérante est restée en défaut de démontrer qu'**B.)** l'a sexuellement harcelée sur son lieu de travail.

Il y a en premier lieu de rejeter l'enregistrement figurant sur la clé USB que la requérante a versé à l'audience du 3 novembre 2017, ceci notamment parce qu'il n'a pas été préalablement communiqué à la partie défenderesse qui n'a pas pu en prendre connaissance avant les débats.

Les faits de harcèlement sexuel dont fait état la requérante ne résultent pas non plus des pièces qu'elle a versées au dossier.

En effet, comme il a été exposé ci-dessus, le docteur **DR.1.)** n'est pas en mesure de déterminer les causes de la dépression de la requérante qui lui a elle-même fait part du fait qu'elle aurait été sexuellement harcelée sur son lieu de travail.

En outre, il ne résulte pas du mail du 14 août 2015 versé par la requérante au dossier qu'**B.)** l'a sexuellement harcelée.

La requérante n'a de plus rapporté les faits de harcèlement sexuel dont elle aurait été victime à la partie défenderesse qu'au moment de la remise de la lettre de licenciement.

La requérante est partant restée en défaut de prouver sa demande d'indemnisation du chef de harcèlement sexuel, de sorte qu'elle doit en être déboutée.

## **V. Quant à la demande en remboursement de frais**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 438,67 € à titre des frais qu'elle aurait engagés dans le cadre de la présente affaire.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur cette demande.

Or, la requérante est restée en défaut de prouver cette demande à la fois dans son principe et dans son montant, de sorte qu'il y a lieu de la déclarer non fondée.

## **VI. Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer cette indemnité à la somme réclamée de 500.- €.

La partie défenderesse demande également une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €.

Cette demande doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

## **VII. Quant à l'exécution provisoire du présent jugement**

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

Cette demande doit être rejetée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

Cette demande doit finalement être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

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

**déclare** la demande de A.) recevable en la forme ;

**donne acte** à A.) qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 197.503,46 € ;

**lui donne encore acte** qu'elle augmente sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral et sexuel au montant de 140.121,54 € ;

**lui donne finalement acte** qu'elle demande à voir condamner la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. à lui rembourser le montant de 438,67 € à titre des frais qu'elle aurait engagés dans le cadre de la présente affaire ;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. a prononcé à l'encontre de **A.)** en date du 4 juillet 2016 abusif ;

**déclare non fondée** la demande de **A.)** en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare fondée** sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- € ;

**déclare non fondée** sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral et sexuel et la rejette ;

**déclare non fondée** sa demande en remboursement de frais et la rejette ;

**partant condamne** la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. à payer à **A.)** le montant de 5.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 16 décembre 2016, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande de **A.)** en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- € ;

**partant condamne** la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. à payer à **A.)** le montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare non fondée** la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare non fondée** la demande de **A.)** en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

**condamne** la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, 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 de la greffière Alix GOEDERT-HEISCHBOURG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Alix GOEDERT-HEISCHBOURG**