

Répertoire no 2603/23 Assistance judiciaire pour la partie PERSONNE1.)
L-TRAV-656/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 17 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par la société à responsabilité limitée FEDIS LAW s.à r.l., inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2330 Luxembourg, 124, boulevard de la Pétrusse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 254396, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son administrateur PERSONNE2.),

**partie défenderesse originaire,
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Ugné DAVAINYTE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Renaud LE SQUEREN.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 25 novembre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 13 décembre 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 septembre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Natalia ZUVAK, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Ugné DAVAINYTE.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 25 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer à titre de dommage matériel le montant de 17.840,75 € et à titre de dommage moral le montant de 14.749,50 €, sinon tous autres montants même supérieurs à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 15 août 2022, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêts de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € 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 sans enregistrement.

I. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de la requérante

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait en premier lieu valoir que le Tribunal du Travail est matériellement incompétent pour connaître de la demande de la requérante.

A l'appui de son premier moyen, la partie défenderesse fait valoir qu'il résulte de la combinaison des articles 20 et 25 du nouveau code de procédure civile que la juridiction du travail est une juridiction d'exception qui ne connaît que des causes qui lui sont spécialement attribuées par la loi.

Elle fait ensuite valoir que si l'article 25 du nouveau code de procédure civile confère compétence au Tribunal du Travail également pour les contestations survenant après la cessation du contrat de travail, ces contestations doivent cependant trouver leur origine dans des obligations découlant directement du contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que suite à sa démission du 16 janvier 2019, la requérante n'a jamais saisi les juridictions du travail pour faire reconnaître l'existence d'un comportement fautif dans son chef et ainsi faire requalifier sa démission en rupture abusive du contrat de travail causée par un tel comportement.

Elle soutient partant que les demandes indemnitaires de la requérante ne trouvent pas leur origine dans les obligations découlant directement de son ancien contrat de travail.

La partie défenderesse conclut partant que le Tribunal du Travail doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de la demande de la requérante.

La requérante fait répliquer que la partie défenderesse n'a pas saisi l'objet de sa demande.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a dans sa requête pas formulé de demande en résiliation abusive du contrat de travail, mais qu'elle y a demandé la réparation du préjudice subi pour harcèlement moral commis pendant l'exécution du contrat de travail, pendant les heures de travail.

La requérante conclut partant que le Tribunal du Travail est compétent pour connaître de ses demandes.

B. Quant aux motifs du jugement

D'après l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le Tribunal du Travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Il appert à la lecture de la requête que la requérante demande la réparation du préjudice résultant du harcèlement moral que lui a fait subir l'administrateur de la partie défenderesse, PERSONNE2.), pendant la relation de travail.

Or, les contestations des parties relatives au harcèlement moral de la requérante par PERSONNE2.) durant l'exécution de son contrat de travail constituent bien des contestations relatives au contrat de travail ayant lié les parties au litige, de sorte que le Tribunal du Travail doit se déclarer matériellement compétent pour connaître de la demande de la requérante.

Le premier moyen de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

II. Quant à l'irrecevabilité de la demande de la requérante

A. Quant à l'irrecevabilité de la demande de la requérante pour cause de forclusion

a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait ensuite valoir que la demande de la requérante est irrecevable pour cause de forclusion.

Elle fait valoir à l'appui de son deuxième moyen qu'étant donné que la requérante a démissionné le 16 janvier 2019, elle aurait en application de l'article L.124-11(2) du code du travail dû introduire son action au plus tard le 16 avril 2019.

Elle fait cependant valoir qu'étant donné que la requête introductive d'instance a été déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 25 novembre 2022, soit plus de 3,5 ans après la démission de la requérante, l'action de cette dernière est irrecevable pour cause de forclusion.

La requérante n'a pas pris position sur le second moyen de la partie défenderesse.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.

A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

Or, il appert à la lecture du prédit article que seule l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail est soumise à la forclusion et non pas l'action tendant à se voir dédommager du préjudice résultant du harcèlement moral subi sur le lieu de travail, basée sur l'article 1134 du code civil.

L'action de la requérante n'étant pas soumise à la forclusion édictée par l'article L.124-11 du code du travail, le deuxième moyen de la partie défenderesse doit également être rejeté.

B. Quant à l'irrecevabilité de la demande de la requérante pour cause de prescription

a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait ensuite valoir que conformément à l'article 2277 du code civil, respectivement l'article L.221-2 du code du travail, l'action en paiement des rémunérations de toute nature se prescrit par trois ans.

Elle fait valoir à l'appui de son troisième moyen qu'étant donné que la requérante a démissionné de son poste de travail le 16 janvier 2019 et qu'elle a introduit sa procédure le 25 novembre 2022, toutes les revendications d'indemnisation adverses sont prescrites.

La requérante fait plaider qu'elle ne réclame dans sa requête pas le paiement de rémunérations, mais la réparation du préjudice qu'elle aurait subi pour avoir été harcelée au travail par son employeur.

Elle fait dès lors valoir que son action est soumise à la prescription trentenaire et qu'elle est partant recevable.

b) Quant aux motifs du jugement

Il appert à la lecture de la requête que la requérante demande à se voir dédommager du préjudice résultant du harcèlement qu'elle a subi du fait de son employeur, ainsi qu'à se voir payer le montant de 633.- € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1^{er} octobre 2018 au 31 janvier 2019.

Or, d'après l'article 2277 du code civil, se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié.

En outre, d'après l'article L.221-2 du code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil.

Etant donné que la demande en paiement d'arriérés de salaire a été introduite par la requérante le 25 novembre 2022, elle est en application des articles 2277 du code civil et L.221-2 du code du travail prescrite pour la période antérieure au 25 novembre 2019.

La demande en paiement d'arriérés de salaire, faite pour la période allant du 1^{er} octobre 2018 au 31 janvier 2019, doit partant en application des deux dispositions légales précitées être déclarée irrecevable.

La demande de la requérante tendant à se voir réparer le préjudice qu'elle aurait subi en raison du fait que son employeur l'aurait moralement harcelée sur son lieu de travail, soumise à la prescription trentenaire, doit par contre être déclarée recevable en la forme.

III. Quant au fond

A. Quant au harcèlement moral

a) Quant aux faits

En date du 17 mai 2018, la requérante, la partie défenderesse et le Service national d'action sociale ont signé un contrat d'insertion professionnelle pour la période allant du 1^{er} juin au 30 septembre 2018.

La partie défenderesse a ensuite engagé la requérante le 1^{er} octobre 2018 en qualité d'aide comptable suivant contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai de trois mois.

La requérante a démissionné de son poste de travail avec préavis par courrier daté du 16 janvier 2019.

b) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Elle soutient plus particulièrement que l'administrateur de la partie défenderesse, PERSONNE2.), l'a moralement harcelée sur son lieu de travail.

Elle fait en effet valoir que pendant l'exécution de son contrat de travail, elle a à plusieurs reprises été victime de graves violences verbales et psychologiques de PERSONNE2.) qui se serait permis de l'insulter et de l'humilier, et cela même en présence de ses collègues de travail.

Elle fait ainsi valoir que des exemples de ce comportement indigne sont nombreux et graves.

Elle renvoie ainsi en premier lieu au mail que PERSONNE2.) lui a envoyé le 21 novembre 2018 à 16.32 heures pour retenir que ce dernier l'a insultée devant les autres collègues.

Elle renvoie ensuite à un mail de PERSONNE2.) du 23 octobre 2018 pour faire valoir qu'elle a à titre de punition été contrainte au vu de tout le monde de se déplacer pour venir chercher des extraits bancaires au lieu de les recevoir par courriel.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) l'a encore forcée à vérifier la propreté des toilettes et à lui faire des rapports toutes les deux heures, le tout sous le contrôle d'une autre collègue, pour lui affliger encore plus de honte.

Elle renvoie à ce sujet au mail que la partie défenderesse a envoyé à tout le bureau le 16 octobre 2018 à 9.37 heures.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la vérification des toilettes ne fait pas partie des tâches d'une aide-comptable.

Elle fait ensuite valoir que l'agression et l'humiliation faisaient partie du quotidien de tous les salariés de la partie défenderesse.

Elle renvoie pour cela à un mail envoyé par PERSONNE3.) le 13 octobre 2018 à 12.11 heures à PERSONNE2.), mail qu'elle aurait reçu en copie avec ses autres collègues de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'il est arrivé à PERSONNE2.) d'avoir des remords pour son comportement, ce qui prouverait que ce dernier était parfaitement conscient du mal causé.

Elle renvoie à ce sujet aux mails des 27 juillet et 29 août 2018 dans lesquels PERSONNE2.) lui aurait offert des jours de congé.

Elle fait dès lors valoir que PERSONNE2.), en lui offrant des congés, a ainsi espéré acheter son silence.

Elle fait partant valoir que les pièces qu'elle a versées au dossier prouvent incontestablement le harcèlement moral qu'elle a subi.

Elle soutient ainsi qu'elle a de ce fait sombré dans une grave dépression courant novembre 2018.

Elle fait ensuite valoir que ne supportant plus cette maltraitance, elle a démissionné de son travail par courrier du 16 janvier 2019.

Elle fait ensuite valoir que par courrier daté du 22 janvier 2019, elle a informé le syndicat OGB-L du harcèlement qu'elle a subi.

Elle fait encore valoir que par courrier du 15 août 2022, elle a par l'intermédiaire de son mandataire proposé à la partie défenderesse un arrangement à l'amiable au sujet de l'indemnité à titre des dommages matériel et moral qu'elle aurait subis du fait du harcèlement moral.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse a refusé la proposition d'arrangement à l'amiable, de sorte qu'elle n'aurait pas eu d'autre choix que de saisir le tribunal pour obtenir le dédommagement du préjudice qu'elle aurait subi.

En droit, la requérante fait valoir que la partie défenderesse s'est rendue coupable de harcèlement moral par son comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant et attentatoire à sa dignité ne ferait aucun doute.

Elle fait ainsi valoir qu'elle demande réparation du préjudice résultant du harcèlement moral subi par elle.

La requérante base finalement sa demande sur l'article 1134 du code civil et sur l'article L.312-1 du code du travail.

La partie défenderesse conteste la version des faits telle que présentée par la requérante dans sa requête.

Elle fait valoir que la requérante ne rapporte pas la preuve d'une violation par elle de ses obligations contractuelles et plus particulièrement de celles découlant de l'article 1134 du code civil.

Elle fait ainsi valoir qu'il appartient au salarié qui se prétend victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la faute de l'employeur et le préjudice.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne rapporte pas la preuve d'une faute qui lui serait imputable.

Elle fait ainsi valoir que pour qu'il y ait faute dans le chef de l'employeur, celui-ci doit avoir été averti par son salarié des actes de harcèlement moral et de ne pas les avoir fait cesser.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne l'a jamais approchée pour lui demander de cesser son comportement prétendument fautif lorsque son contrat de travail était encore en cours.

Elle fait ensuite valoir que la charge des éléments constitutifs du harcèlement moral incombe au salarié.

Elle fait valoir à ce sujet que la requérante a fait une interprétation subjective des courriels des 27 juillet, 29 août, 16 octobre, 23 octobre et 21 novembre 2018.

Elle fait ainsi valoir que cette interprétation ne prouve pas la réalité du harcèlement moral, mais uniquement le ressenti subjectif de la requérante par rapport à ses conditions de travail.

Elle fait en effet valoir qu'il y a lieu de dissocier le stress et les difficultés inhérentes à toute activité professionnelle, tels que les conflits relationnels ou une ambiance de travail affectée par des tensions, de ce qui relève effectivement du harcèlement moral.

Elle fait ainsi valoir que si la requérante s'est sentie stressée au travail, ce n'est pas parce qu'elle était maltraitée par son employeur, mais parce qu'elle continuait à commettre de nombreuses erreurs et qu'elle ne maîtrisait pas suffisamment la langue française.

Elle fait ensuite valoir que le fait pour l'employeur d'exercer un contrôle sur l'activité de l'ensemble de ses salariés, ceci afin d'assurer le meilleur service aux clients et de garantir la qualité des services offerts, ne constitue certainement pas un harcèlement moral de la part de l'employeur.

En ce qui concerne ensuite le courriel de PERSONNE3.), la partie défenderesse fait valoir que cette pièce est dépourvue de pertinence dans le cadre du litige alors qu'il ne concernerait pas la requérante et qu'il ne permettrait pas d'apprécier si cette dernière a été victime d'actes de harcèlement moral.

En ce qui concerne finalement la lettre datée du 22 janvier 2019, la partie défenderesse fait valoir qu'elle n'a aucune valeur probante alors que la requérante ne démontrerait pas qu'elle l'a envoyée.

La partie défenderesse fait partant valoir que les éléments offerts en preuve par la requérante sont contredits par les faits et les pièces qu'elle a produites aux débats.

Elle fait partant valoir que la requérante n'a pas établi qu'elle a été victime d'un comportement fautif de PERSONNE2.) et elle demande partant à voir déclarer non fondées les demandes indemnitaires de son ancienne salariée.

En ce qui concerne finalement la demande d'indemnisation de la requérante, la partie défenderesse fait valoir que son ancienne salariée n'a donné aucune information sur la suite de ses activités après sa démission.

Elle se demande ainsi si la requérante s'est après sa démission inscrite au chômage, si elle a touché des indemnités de chômage et si elle a recherché du travail.

La requérante fait répliquer qu'elle a établi le harcèlement moral par les mails qu'elle a versés au dossier.

Elle fait finalement valoir qu'il ne s'agit en l'espèce pas d'une situation de stress, mais d'humiliation et de menaces.

La partie défenderesse fait finalement valoir que si le courriel du 21 novembre 2018 n'est pas gentil, PERSONNE2.) s'est emporté en raison des fautes que la requérante a faites malgré ses instructions et qu'il s'est ensuite excusé oralement.

Elle fait encore valoir que le seul courriel du 21 novembre 2018 ne saurait pas être constitutif d'un harcèlement moral.

c) Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise applicable à l'époque des faits admet qu'un salarié puisse introduire une action en allocation de dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du code civil, l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise, devant exécuter de bonne foi les contrats de travail, assurer aux salariés des conditions de travail normales et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Constitue ensuite 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 pas 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.

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

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

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

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

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

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

Il appartient partant à la requérante de prouver que l'administrateur de la partie défenderesse, PERSONNE2.), l'a moralement harcelée sur son lieu de travail.

La requérante entend prouver sa version des faits par les mails qu'elle a versés au dossier.

En ce qui concerne en premier lieu le mail de PERSONNE3.) du 13 octobre 2018, il ne prouve pas la version des faits de la requérante pertinent dans la mesure où il n'indique pas que PERSONNE2.) a harcelé la requérante sur son lieu de travail.

Le 16 octobre 2018, PERSONNE2.) a cependant envoyé à la requérante un mail de la teneur suivante :

Le 23 octobre 2018, PERSONNE2.) a encore envoyé à la requérante un mail qui est rédigé comme suit :

PERSONNE2.) a finalement envoyé le 21 novembre 2018 le mail suivant à la requérante :

Il résulte de ces trois mails que PERSONNE2.) a moralement harcelé la requérante pendant cinq semaines sur son lieu de travail, les propos qu'il a ainsi tenus envers son ancienne salariée étant humiliants, dégradants, offensant et menaçants.

Le moyen de la partie défenderesse selon lequel la requérante aurait subjectivement interprété les trois mails doit partant être rejeté.

En outre, ces propos ne relèvent contrairement aux affirmations de la partie défenderesse pas du pouvoir de PERSONNE2.) de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail.

Le moyen afférent de la partie défenderesse doit partant également être rejeté.

Les propos tenus par PERSONNE2.) ne relèvent finalement pas d'une situation de stress ressentie par la requérante ou de difficultés inhérentes à son activité professionnelle, de sorte que le moyen de la partie défenderesse sur ce point doit encore être rejeté.

La partie défenderesse ne saurait finalement pas légitimement reprocher à la requérante de ne pas avoir dénoncé les faits de harcèlement à sa hiérarchie alors que le seul administrateur de la partie défenderesse, PERSONNE2.), est l'auteur des faits de harcèlement moral.

Il résulte des considérations qui précèdent que la requérante a de par les pièces qu'elle a versées au dossier établi que PERSONNE2.) l'a moralement harcelée sur son lieu de travail pendant au moins cinq semaines.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante tendant à se voir indemniser du préjudice qu'elle aurait subi du fait de ce harcèlement moral, il appert à la lecture de la lettre de démission du 16 janvier 2019 que la requérante a démissionnée avec préavis et non avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de son ancien employeur.

La requérante ne saurait partant pas réclamer une indemnisation pour les préjudices matériel et moral qu'elle aurait subi du fait de sa démission, mais uniquement une indemnisation pour les préjudice matériel et moral qu'elle a subis du fait du harcèlement moral dont elle a été victime.

Or, la requérante est restée en défaut de démontrer qu'elle a subi un préjudice matériel du fait de son harcèlement au travail.

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

Tout harcèlement moral d'un salarié au travail lui cause cependant un certain préjudice moral.

Le Tribunal du Travail de ce siège évalue partant le dommage moral subi par la requérante du fait du harcèlement moral par PERSONNE2.) à la somme de 2.500.- €

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêts de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

B. Quant aux demandes reconventionnelles

a) Quant à la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais et honoraires d'avocat

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse a à l'audience du 28 septembre 2023 formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui payer le montant de 3.000.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a été contrainte d'engager afin de défendre ses intérêts.

La requérante demande à voir déclarer cette première demande reconventionnelle irrecevable, sinon non fondée.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas rapporté la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas versé de facture afin d'étayer le montant qu'elle réclame à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

2) Quant aux motifs du jugement

La première demande reconventionnelle de la partie défenderesse est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la partie défenderesse tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, la requérante, qui a obtenu gain de cause, n'a en l'espèce commis aucune faute qui justifierait la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais et honoraires d'avocat.

La demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais et honoraires d'avocat doit partant être déclarée non fondée.

b) Quant à la demande de la partie défenderesse en paiement d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse a à l'audience du 28 septembre 2023 formulé une deuxième demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui payer le montant de 3.000.- € à titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire.

La requérante conteste également la deuxième demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a en l'espèce commis aucun abus de droit.

2) Quant aux motifs du jugement

La deuxième demande reconventionnelle de la partie défenderesse est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle basée sur l'article 6-1 du code civil, il est de principe que l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de recours.

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si cette dernière prouve avoir subi un préjudice.

Or, la requérante, qui a obtenu gain de cause en l'espèce, n'a pas agi de mauvaise foi ou avec une légèreté blâmable.

La demande reconventionnelle basée sur l'article 6-1 du code civil doit partant être déclarée non fondée.

C. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Etant donné qu'il résulte des éléments du dossier que la requérante bénéficie de l'assistance judiciaire, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

D. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

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

La dernière demande de la requérante doit être déclarée non fondée 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.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se déclare matériellement compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

déclare la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire irrecevable ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

déclare les demandes reconventionnelles de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. recevables en la forme ;

dit que PERSONNE2.) a moralement harcelé PERSONNE1.) sur son lieu de travail ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de ce harcèlement moral et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 2.500.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 25 novembre 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare non fondées les demandes reconventionnelles de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. et les rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. 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 du greffier Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS