

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 551/24  
L-TRAV-123/21

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 12 FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Gil SIETZEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie 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.A R.L, établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

### **EN PRÉSENCE DE :**

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Catherine GREVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **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 février 2021, sous le numéro 123/21.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 29 mars 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 13 décembre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 25 février 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, « la société SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du travail aux fins de voir « constater la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur en date du 26 novembre 2020 » et « dire que la résiliation est abusive, aux torts de l'employeur ».

La requérante conclut en conséquence à la condamnation de la société défenderesse au paiement des montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour préjudice spécifique : 486.198,11 euros

- indemnité compensatoire de préavis : 45.427,92 euros
- indemnité de départ : 68.141,88 euros
- indemnité de congé non pris : 4.531,41 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 272.567,52 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 30.000 euros
- indemnité pour harcèlement moral : 30.000euros
- indemnisation de la perte de chance de réélection : 30.000 euros
- prime d'électricité : 12.000 euros

La requérante conclut par ailleurs à l'octroi d'une indemnité de 10.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries, la requérante a modifié certaines demandes. Selon le dernier état de ses plaidoiries, ses demandes peuvent se résumer comme suit :

- dommages et intérêts pour préjudice spécifique : 500.017,20 euros
- indemnité compensatoire de préavis : 45.427,92 euros
- indemnité de départ : 68.141,88 euros
- indemnité de congé non pris : 4.531,41 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 47.414,42 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 30.000 euros
- indemnité pour harcèlement moral : 30.000 euros
- indemnisation de la perte de chance de réélection : 30.000 euros
- prime d'électricité : 12.000 euros

A cette même audience, la société défenderesse a conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la partie mal fondée à lui payer le montant de 59.993,32 euros.

## II. Les faits

Dans la requête, PERSONNE1.) expose qu'elle est entrée au service de la société SOCIETE1.) à compter du 9 mai 1994 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée avec la société SOCIETE2.) SA.

Par la suite, la requérante a été embauchée par la société défenderesse par contrat à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1995 en qualité de secrétaire.

A compter de 1998, elle aurait été affectée au service comptabilité de la partie défenderesse.

En 2003, 2008 et 2019, la requérante a été élue membre de la délégation du personnel.

Le 26 novembre 2020, la requérante a été mise à pied suivant courrier libellé dans les termes suivants :

## SCAN DE LA LETTRE DE MISE A PIED

### III. Les prétentions et les moyens des parties

Dans la requête, PERSONNE1.) conclut à voir constater que son contrat de travail a été abusivement résilié à l'initiative de la société SOCIETE1.). Elle fait plaider en premier lieu que la lettre de mise à pied ne satisfait pas aux exigences de précision en la matière. Elle est par ailleurs d'avis que les reproches formulés à son encontre sont tardifs. En effet, la société SOCIETE1.) indiquerait elle-même à plusieurs endroits de la lettre de mise à pied qu'elle aurait eu connaissance de certains reproches relatés dans le rapport SOCIETE3.) avant même le dépôt de celui-ci. De même, le comportement adopté par la requérante à l'égard de l'expert et notamment le fait qu'elle n'aurait pas été toujours disponible pour procéder aux entretiens sollicités aurait également été relaté en temps réel à la société employeuse de sorte qu'elle en aurait également eu connaissance avant le dépôt du rapport. PERSONNE1.) est par ailleurs d'avis qu'il ne saurait valablement lui être reproché, à l'appui de sa mise à pied, d'avoir adopté une attitude d'évitement par rapport à l'expert.

PERSONNE1.) conteste toutes les accusations portées à son encontre quant à leur matérialité, ces accusations seraient « construites de toutes pièces ». Elles seraient d'ailleurs contredites par les attestations testimoniales établies par plusieurs collègues qu'elle verse aux débats.

La requérante conteste toute valeur probante au rapport SOCIETE3.) auquel se réfère la mise à pied en contestant l'indépendance et l'impartialité de l'expert nommé par la société SOCIETE1.). Force serait de constater que l'expert se serait contenté de mener une instruction à charge et aurait négligé d'entendre des témoins à décharge et d'analyser les pièces remises par la requérante, en particulier les rapports médicaux. Dans ces circonstances, le rapport ne saurait être considéré comme le résultat d'une investigation objective. La requérante donne également à considérer que la société SOCIETE1.) a eu la primeur du rapport, alors que pour sa part, elle y aurait été confrontée pour la première fois lors de la réunion du 11 novembre 2020.

PERSONNE1.) conteste d'ailleurs l'affirmation suivant laquelle, elle n'aurait pas contesté les conclusions du rapport lors de cette réunion. Elle conteste également la conclusion à laquelle aboutit la société défenderesse par rapport au courriel qu'elle a écrit après la réunion et dont le contenu est repris dans la lettre de mise à pied. Elle affirme à ce sujet qu'à l'issue de la réunion du 11 novembre 2020, il aurait été convenu que son lieu de travail serait délocalisé. Cette proposition de délocalisation résulterait non seulement de son courriel, mais également d'un courrier du 20 novembre 2020 adressé par PERSONNE2.) à la direction de la société SOCIETE1.). Dans ce contexte, le contenu de son courriel ne serait aucunement déplacé. PERSONNE1.) est par ailleurs d'avis que l'existence de cette proposition démontrerait à elle seule que la société SOCIETE1.) n'était pas d'avis qu'à la suite du dépôt du rapport SOCIETE3.), la poursuite de la relation de travail aurait été immédiatement et irrémédiablement impossible.

La requérante conteste s'être rendue coupable de harcèlement moral à l'égard de sa supérieure hiérarchique PERSONNE3.) et affirme en revanche que c'est elle qui a été victime, pendant toute la durée de son engagement, d'un harcèlement moral de la part de ses collègues et de ladite supérieure hiérarchique. Depuis le début de la relation de travail, ces derniers lui auraient fait des remarques désobligeantes par rapport à son physique. Elle aurait également dû supporter des critiques injustifiées par rapport à la qualité de son travail. Son travail et ses efforts auraient également volontairement été sabotés et elle aurait, à plusieurs reprises, été victime d'actes malveillants (vol d'ordonnances médicales, endommagement de son vaporisateur de parfum, démontage de la porte de son placard, vol de son assiette de Saint-Nicolas). La requérante expose sur plus de 8 pages de sa requête différents actes de harcèlement dont elle affirme avoir été victime. Les événements relatés se situent principalement entre 2015 et 2020, mais force est de constater qu'il est également fait état de faits plus anciens, voire beaucoup plus anciens. Alors même que la requérante aurait dénoncé le harcèlement à la société employeuse, celle-ci n'aurait pas pris la situation au sérieux. PERSONNE1.) se réfère dans ce contexte au courrier du mandataire de la société défenderesse du 4 mars 2020 dans lequel celui-ci écrit « si j'ai bien compris vous prétendez que Madame PERSONNE1.) est tombée malade en janvier 2020 alors que les collaborateurs lui auraient volé son assiette à la Saint-Nicolas en décembre 2017 ».

Face aux contestations de la société défenderesse au sujet des demandes relatives aux indemnités de préavis et de départ et des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de l'emploi, la requérante demande, à titre subsidiaire, au Tribunal de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle. La question proposée - et complétée oralement à l'audience - est libellée dans les termes suivants :

« Il se poserait la question de savoir si l'article 415-10 du Code de travail, en excluant les salariés délégués, qui demandent la constatation de la résiliation du contrat suite à une mise à pied, du profit d'une indemnité de départ et d'une indemnité de préavis et des dommages et intérêts au titre des préjudices matériel et moral au sens de l'article L.124-10 du Code du travail, ne serait pas contraire à l'article 15 de la Constitution en instituant une inégalité entre un salarié non délégué de personnel licencié et un salarié délégué dont la mise à pied serait déclarée illégitime, alors qu'il n'aurait pas droit aux mêmes types d'indemnités ? »

La société SOCIETE1.) conclut à voir constater que la mise à pied est justifiée et à voir débouter la requérante de toutes ses demandes indemnitaires. En l'espèce, la requérante aurait abusé de la protection que lui conférerait son statut de déléguée du personnel pour harceler moralement sa supérieure hiérarchique en cumulant des actes qui pris individuellement ne sont pas suffisamment graves pour conduire à une mise à pied, mais qui par leur accumulation ont eu un effet préjudiciable sur l'état de santé de PERSONNE3.). La requérante aurait notamment volontairement mal exécuté son travail pour provoquer sa supérieure. Lorsque celle-ci se permettait de réagir à ses erreurs, la requérante lui aurait constamment coupé la parole, rendant toute explication vaine. Cette attitude hostile à l'égard de PERSONNE3.) trouverait son origine dans le fait que PERSONNE1.) n'aurait jamais accepté que cette dernière, qui était à l'origine son amie, devienne sa supérieure hiérarchique.

Loin de se contenter de harceler sa supérieure, PERSONNE1.) aurait poussé la situation jusqu'à prétendre avoir été elle-même victime d'un harcèlement moral. Elle aurait ainsi accusé de manière délibérément mensongère ses collègues et sa supérieure de harcèlement moral à son égard et ceci dans le seul but d'obtenir sa délocalisation sur le site de ADRESSE3.), plus proche de son domicile.

Un tel comportement aurait été parfaitement intolérable.

La société SOCIETE1.) soutient encore que PERSONNE1.) aurait fait montre de mauvaise foi dans le cadre de la consultation diligentée à la suite des accusations qu'elle avait portées à l'encontre de ses collègues et de PERSONNE3.). Ainsi, après avoir faussement prétendu être victime de harcèlement moral de la part de ses collègues et de sa supérieure, la requérante aurait usé de toutes sortes de stratagèmes pour retarder les investigations du consultant. Ainsi, alors que sa dénonciation d'un harcèlement remontait au mois de février 2020, PERSONNE1.) aurait eu l'outrecuidance de se plaindre, en septembre 2020, de la prétendue pression exercée sur elle pour faire avancer les investigations.

Afin d'établir la matérialité des reproches formulés à l'égard de la requérante, la société SOCIETE1.) verse des pièces et formule deux offres de preuve par l'audition de témoins. La première offre de preuve reprend les termes de la lettre de mise à pied, tandis que la seconde reprend la partie du rapport SOCIETE3.) consacrée à l'analyse des reproches formulés contre PERSONNE1.) par les membres de son service (partie intitulée « A. Mitarbeiter GROUPE1.) gegen Frau PERSONNE1.) »).

A titre subsidiaire, pour le cas où la mise à pied serait déclarée abusive, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires de la requérante en leurs principes et quanta.

Dans ce contexte, elle soutient que le régime spécifique aux délégués du personnel serait un régime dérogatoire du droit commun. Or, dans l'hypothèse où le délégué protégé n'opte pas pour la réintégration, l'article L.415-10 (4), alinéa 6 prévoirait uniquement la possibilité de réclamer des dommages et intérêts « tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale ». Il s'agirait d'une « résolution judiciaire » et non pas d'un « licenciement ». A défaut de renvoi de l'article L.415-10 vers les articles L.124-6, L.124-7, L.124-11 et L.124-12 du Code du travail, il n'y aurait pas lieu d'appliquer, en sus des dispositions de l'article L.415-10 prévoyant uniquement l'octroi de dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique en rapport avec le statut de délégué, les dispositions prévoyant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts du chef des préjudices moral et matériel consécutifs à la perte de l'emploi.

La requérante serait dès lors uniquement en droit de réclamer le paiement d'une indemnisation pour le dommage spécifique lié à son statut de déléguée du personnel. Or, ce dommage serait essentiellement de nature morale.

Dans le cadre de l'évaluation de ce préjudice spécial, il n'y aurait dès lors pas lieu de tenir compte des salaires que la requérante aurait éventuellement perçus jusqu'à la fin de son mandat de déléguée du personnel. Par ailleurs, force serait de constater, en tout état de cause, que cette perte de rémunération ne constitue pas un préjudice indemnisable, le critère de certitude faisant défaut.

Il y aurait dès lors lieu de débouter la requérante de ses demandes tendant au paiement de dommages et intérêts pour le dommage matériel spécifique lié à la perte de salaires, d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ, de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral liés à la perte de son emploi.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal devait faire droit en leurs principes aux demandes indemnitaires fondées sur les articles L.124-6, 124-7, 124-10 et L.124-11 du Code du travail, il y aurait lieu de tenir compte des indemnités de chômage perçues par la requérante pendant la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Les demandes indemnitaires pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de l'emploi sont également contestées dans la mesure où la requérante resterait en défaut de prouver qu'elle a fait des efforts effectifs et soutenus pour trouver un nouvel emploi. Au contraire, la requérante aurait, par certaines publications accessibles au public sur les réseaux sociaux et notamment le réseau social professionnel MEDIA1.), nui elle-même à son « employabilité ». Il y aurait dès lors lieu de la débouter de ses demandes de dommages et intérêts tant pour le préjudice matériel que pour le préjudice moral.

Les autres postes du décompte sont également contestés.

Finale, la société SOCIETE1.) conteste la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral lié à un prétendu harcèlement moral en soutenant que dès la dénonciation de ce prétendu harcèlement, elle aurait mis en œuvre des mesures pour séparer la requérante des personnes qui étaient visées par sa dénonciation. En effet, dès son retour après son arrêt de travail, la requérante aurait été délocalisée dans un autre bureau à un autre étage pour lui éviter d'entrer en contact avec les personnes qu'elle avait incriminées. Par ailleurs, la société SOCIETE1.) aurait immédiatement diligenté une enquête par rapport au harcèlement dénoncé. Aucune faute ne saurait dès lors lui être reprochée dans ce contexte, il y aurait dès lors également lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes prévues par la loi et dans le délai de trois mois prescrit à l'article L.415-10 (4), alinéa 6 du Code du travail, elle est partant recevable.

##### A. La mise à pied

A ces paragraphes (4) et (5), l'article L.415-10 du Code du travail dispose que :

*« (4) En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.*

*Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

*Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.*

*Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.*

*Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.*

*L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.*

*(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.*

*Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.*

*Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.*

*Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.*

*Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2 ».*

Par analogie avec la lettre de licenciement avec effet immédiat, la lettre de mise à pied pour motif grave doit permettre au salarié mis à pied de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de déterminer quelle position adopter face à cette mesure, elle doit être de nature à fixer les griefs invoqués de telle sorte à éviter que l'auteur de la mise à pied puisse a posteriori faire état de motifs différents et elle doit finalement permettre aux juridictions, éventuellement saisies, d'apprécier la gravité des reproches.

En l'espèce, force est de constater qu'aucun acte concret de harcèlement dont PERSONNE1.) se serait rendue coupable à l'égard de sa supérieure hiérarchique n'est abordé dans la lettre de mise à pied. Aucun fait daté et circonstancié n'est relaté. La lettre se contente d'énumérer des reproches formulés dans des termes génériques. S'il est exact que certains reproches ont une nature quelque peu subjective rendant difficile la référence à des actes concrets datés et circonstanciés (p.ex. mauvaise humeur), d'autres griefs sont par contre de nature objective de sorte qu'ils pourraient être étayés par des exemples concrets (retard au bureau, non-respect des échéances, non-respect des procédures). Alors que la lettre de mise à pied devrait se suffire à elle-même, elle renvoie au rapport SOCIETE3.). Or, ce renvoi n'apporte aucune valeur ajoutée en termes de précision à la lettre de mise à pied. En effet, le rapport est également dépourvu d'exemples concrets d'actes de harcèlement dont la requérante se serait rendue coupable à l'égard de PERSONNE3.). Cette circonstance est d'autant plus étonnante que la société SOCIETE1.) affirme que ce comportement aurait perduré depuis des années et qu'il aurait même connu une aggravation sensible depuis la dernière élection sociale en 2019. La lettre ne permet dès lors pas de comprendre ce qui est concrètement reproché à PERSONNE1.), elle ne permet pas non plus de circonscrire les reproches de manière à empêcher l'invocation de nouveaux griefs en cours de procédure et elle rend surtout impossible toute preuve contraire.

A titre superfétatoire, le Tribunal relève également que la société défenderesse indique dans le courrier de mise à pied qu'elle a informé, en date du 23 octobre 2020, Messieurs PERSONNE4.) et PERSONNE5.) que le consultant lui avait remis son rapport. Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) était en possession de ce rapport au plus tard à cette date. Or, la mise à pied n'est intervenue qu'en date du 26 novembre 2020, soit plus d'un mois plus tard. C'est partant également à juste titre que la requérante soutient que les griefs sont tardifs. Le seul reproche remontant à moins d'un mois de la mise à pied est lié à l'attitude que la requérante aurait adoptée lors de la réunion du 11 novembre 2020 et au cours des jours qui ont suivi. Force est de constater cependant que ce volet de la lettre de mise à pied manque également de précision. En effet, il est reproché à la requérante d'avoir eu une attitude déraisonnable (« uneinsichtig ») lors de la réunion, sans autre précision à ce sujet. En tout état de cause, il ne saurait être reproché à la requérante de ne pas avoir eu une réaction appropriée alors qu'il résulte de la lettre qu'elle a appris le résultat du rapport lors de cette réunion ; contrairement à ses interlocuteurs, elle n'a pas eu la possibilité de le consulter avant la réunion. De même, à défaut d'indication précise au sujet des conclusions qui ont été tirées lors de la réunion, il n'est pas possible d'apprécier le caractère prétendument inapproprié du courriel que PERSONNE1.) a rédigé par la suite.

Il suit des développements qui précèdent que le courrier de mise à pied est imprécis de sorte que cette mesure doit être déclarée abusive.

## B. Les demandes indemnitaires liées au caractère abusif de la résiliation

### 1. L'incidence du recours de l'ETAT

L'article L.415-10 (4), alinéa 6 du Code du travail précise que le délégué qui saisit le Tribunal du travail d'une demande tendant à voir constater la résiliation du contrat de travail est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à l'issue de la période de trois mois suivant la notification de la mise à pied pendant laquelle le salaire est maintenu.

Il résulte des éléments de la cause que PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage après l'écoulement du délai de 3 mois suivant la notification de la mise à pied.

L'ETAT exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la partie mal fondée et il réclame le paiement de la somme de 59.993,32 euros correspondante aux indemnités de chômage versées à la requérante pour la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2021 au 28 février 2022.

En vertu de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser au salarié. Il est précisé à l'alinéa 2 de l'article L.521-4(5) que « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt ».

Dans le cadre de l'évaluation des montants revenant, le cas échéant, à la requérante du chef d'indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel lié à une perte de rémunération, il y a lieu de tenir compte du recours de l'ETAT.

2. Les indemnités complémentaires et les dommages et intérêts liés à la perte de l'emploi
  - a. Quant à l'application des articles L.124-6, L.124-7, L.124-10 et L.124-11 du Code du travail

En vertu de l'article L. 415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail :

*« Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4. ».*

Dans un jugement du 19 janvier 2021, n°154/2021, le Tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé, a expliqué ce qui suit en ce qui concerne cette disposition légale :

*« Ledit article, issu de la réforme du statut des délégués du personnel introduite par la loi du 23 juillet 2015 portant notamment réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, ne règle pas la question si le délégué indûment mis à pied et optant pour faire constater judiciairement la résiliation de son contrat de travail est en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité de départ. Compte tenu de la période de maintien du salaire de 3 mois prévue à l'article L. 415-10 (4) alinéa 4 du Code du travail, cette question revêt dans les faits une importance pour les délégués ayant au moins une ancienneté de service de 5 ans.*

*L'article du Code restant muet sur la question, il convient d'analyser si les travaux parlementaires (n° 6545) permettent de clarifier l'intention du législateur. D'emblée, il y a lieu de relever que la question de la protection des délégués contre le licenciement a été considérée comme une des questions centrales de la réforme alors que sans une telle protection les délégués ne peuvent pas exercer en toute liberté leur mandat (cf. l'exposé de motifs, page 4 du*

*projet de loi déposé le 25.2.13). Le texte, tel qu'initialement proposé, prévoyait d'abord le principe classique de l'interdiction pour le chef d'entreprise de prononcer des licenciements à l'encontre du délégué du personnel, ce principe ayant été assorti d'un dispositif innovant permettant au délégué indûment licencié et qui ne souhaitait plus reprendre son travail, de réclamer, comme alternative à une demande en nullité du licenciement, « la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage subi par lui du fait de son licenciement ».*

*A côté de ce mécanisme, qui n'abordait pas spécifiquement la question du droit aux indemnités de préavis et de départ (la question ne fut pas non plus adressée ni dans le cadre des commentaires des articles, ni dans l'avis de la Chambre des salariés ou de celui des chambres professionnelles), le projet de loi initial prévoyait, en cas de faute grave commise par le délégué, la faculté pour le chef d'entreprise (1) de notifier une décision de « dispense immédiate de l'exécution de son contrat de travail » (avec conservation du salaire et autres indemnités et avantages pendant les trois mois suivant la date de la notification de la dispense) et (2) de présenter en justice une demande en résolution judiciaire du contrat de travail. Selon le projet initial, lorsque le juge refuse de faire droit à cette dernière demande, les effets de la dispense cessent de plein droit ; dans le cas contraire, la résiliation prend effet à la date de la notification de la dispense. Dans le cadre de cette procédure de « dispense immédiate », telle qu'initialement proposée, le délégué ne disposait dès lors pas d'une alternative lui permettant d'opter, en cas d'absence de motif grave, pour la résiliation du contrat assortie d'une demande en dédommagement.*

*C'est sur initiative du Conseil d'Etat que cette option a également été instaurée dans le cadre de la procédure de « dispense immédiate », notion rebaptisée par la suite en « mise à pied » (quant à la terminologie, et au lieu d'introduire une 2ème notion ayant strictement la même signification, le Conseil d'Etat insistait sur le maintien de l'expression « mise à pied »).*

*Dans son avis, le Conseil d'Etat a en effet rappelé que le régime de protection des délégués constitue un volet essentiel de la réforme envisagée tout en se montrant conscient du fait qu'il fallait concilier deux aspirations partiellement contradictoires : d'un côté la nécessité de renforcer la protection des délégués contre toute velléité de la part du chef d'entreprise tout en évitant, de l'autre, des abus et des détournements à des fins personnelles de la protection. Quant à l'option d'une sanction pécuniaire comme alternative à la demande en nullité du licenciement, le Conseil d'Etat admettait l'utilité d'une telle option (surtout dans les PME) tout en rappelant que la détermination du dommage réellement subi du fait du licenciement doit « dépendre des circonstances de l'espèce » et ne saurait être fixé automatiquement (la proposition d'une minorité de la CSL selon laquelle le dommage devait au moins correspondre au montant des salaires réduits pendant la durée de protection a été jugée comme irréaliste).*

*Le Conseil d'Etat a encore estimé qu'au vu de la situation d'incertitude et de précarité dans laquelle un délégué mis à pied se trouve au cours d'une procédure judiciaire souvent fastidieuse et pouvant s'étendre sur plusieurs années avec le risque de devoir rembourser tous les salaires touchés au-delà de la période de trois mois, il convenait d'introduire également dans ce cas de figure (qui ne s'accompagne donc pas par un licenciement prononcé par l'employeur) l'option d'une action en dommages-intérêts comme alternative à la continuation de la relation de travail.*

*Si le Conseil d'Etat a insisté pour qu'une disposition légale soit insérée dans le texte afin de clarifier que « le fait d'opter pour la non-continuation du contrat ne constitue évidemment pas*

*une démission faisant perdre au salarié la condition de chômeur involontaire dans le contexte de l'article L. 521-3 du Code du travail », aucune clarification n'a cependant été requise en ce qui concerne le droit aux indemnités complémentaires (l'indemnité de préavis et indemnité de départ). Le Conseil d'Etat a donc proposé un texte alternatif en ce qui concerne le régime de protection des délégués (cf. pages 23 et s. de son avis) contenant dans les grandes lignes le système finalement adopté.*

*Il importe encore de retenir que le Conseil d'Etat a rappelé que le délégué doit bénéficier d'une protection particulière et que cette exigence découle déjà de l'article 1er de la Convention n° 135 adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail à ADRESSE4.) le 23 juin 1971, approuvée par la loi du 15 février 1979. Elle peut inclure le droit à des dommages et intérêts spécifiques. Dès l'instant où la nullité de la mesure prise par l'employeur est constatée – dans le contexte d'un licenciement déclaré nul ou d'une demande de résolution du contrat de travail refusée –, le dommage ne pourra être évalué en tenant compte exclusivement, à l'instar du système en vigueur pour les salariés ordinaires, d'une période de référence nécessaire pour retrouver un nouvel emploi. Le délégué aurait en effet pu bénéficier d'une sécurité de l'emploi absolue à durée déterminée s'il n'avait fait l'objet d'une mesure jugée abusive ou nulle. Le Conseil d'Etat propose dès lors de préciser dans la loi que les dommages et intérêts alloués au délégué licencié tiendront compte du préjudice spécifique résultant de la perte du mandat par le délégué et qui relève plutôt du dommage moral (cf. pages 20 et 22 de l'avis du Conseil d'Etat).*

*Sur base de ces développements et au vu notamment de l'avis du Conseil d'Etat, le tribunal retient que le dommage subi par le délégué du personnel indûment sanctionné - que ce soit dans le cadre d'un licenciement ou d'une mise à pied - est à fixer en tenant compte à la fois du système applicable pour les salariés ordinaires et du dommage accru subi en relation avec le statut de délégué.*

*Pour être complet, il y a encore lieu de relever que dans la réforme finalement adoptée, l'article L.415-10 (2) alinéa 4 du Code du travail prévoit que le délégué indûment licencié peut demander la « condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale », tandis qu'au niveau de la formulation retenue aux articles L.415-10 (4) alinéa 6 et L. L.415-10 (5) alinéa 5 du Code du travail, applicables au délégué indûment mis à pied, il est fait référence à une « demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale ». Les travaux parlementaires ne contiennent pas d'indication pour expliquer cette différence au niveau du texte finalement retenu, de sorte qu'il y a lieu de retenir qu'elle ne porte pas à conséquence ».*

L'article L.415-10 du Code du travail ne fait pas référence aux indemnités complémentaires de sorte qu'il a pu être jugé qu'aucune disposition légale ne permet au délégué, indûment mis à pied et optant pour le dédommagement, de réclamer une indemnité compensatoire de préavis

S'il est indéniable que le mécanisme de la mise à pied diffère de celui du licenciement, il n'en demeure pas moins que la procédure de l'article L.415-10 (4) aboutit - en cas d'inaction de la part du salarié et de l'employeur - à une situation équivalente à celle d'un licenciement ; le salarié ne preste plus de travail et l'employeur ne lui verse plus de rémunération. De facto, la relation de travail prend fin. La circonstance que les effets de cette résiliation interviennent de

manière différée, c'est-à-dire après l'écoulement du délai de trois mois pendant lequel le délégué mis à pied conserve son salaire, n'est pas de nature à énerver ce constat ; de facto le contrat de travail prend fin à l'initiative de l'employeur qui est à l'origine de la mise à pied. Le salarié peut certes tenter de s'y opposer et réclamer sa réintégration, mais il peut également opter pour la résiliation du contrat de travail et réclamer des dommages et intérêts en soutenant que la mise à pied est intervenue abusivement. Cette option, introduite dans la loi pour éviter de placer les parties dans un rapport de force insoutenable, n'a de sens et d'intérêt que si le délégué qui l'exerce ne se trouve pas financièrement sanctionné par la perte des indemnités complémentaires (indemnité compensatoire de préavis et indemnité de départ) revenant à tout salarié non protégé dont le contrat de travail est abusivement résilié à l'initiative de l'employeur.

A cet endroit, il convient de rappeler qu'il n'a manifestement pas été dans l'intention du législateur de traiter le délégué du personnel moins favorablement qu'un salarié ordinaire.

La société SOCIETE1.) soutient que les dispositions de l'article L.415-10 du Code du travail constitueraient un régime dérogatoire du droit commun, excluant l'application des articles L.124-1 et suivants. Au contraire, le Tribunal retient que le délégué du personnel est aussi un salarié, son statut de délégué du personnel n'efface pas le statut de salarié, mais s'y superpose. Dès lors, à défaut d'exclusion ou d'incompatibilité manifeste, les règles applicables au délégué du personnel - et notamment à la résiliation de son contrat de travail - ne sont pas de nature à le priver des droits inhérents à un salarié confronté à la perte de son emploi suite à la résiliation abusive du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Si la loi prévoit expressément que l'employeur qui veut se séparer d'un délégué du personnel pour faute grave ne peut pas suivre la procédure de droit commun du licenciement, mais doit se plier à des règles spécifiques, le Code du travail n'exclut cependant pas, en cas de recours abusif à cette procédure, l'application des conséquences prévues par les règles de droit commun en cas de résiliation abusive à l'initiative de l'employeur. Il convient de noter à cet endroit que l'article L.415-10 (4), alinéa 6 précise que le délégué peut saisir le tribunal du travail d'une demande de « constatation » de la résiliation du contrat, il ne s'agit dès lors pas d'une résiliation judiciaire comme le soutient la société SOCIETE1.) dans le cadre de ses plaidoiries, mais de la simple constatation de la résiliation qui est intervenue à l'initiative de l'employeur, et qui s'apparente à cet égard à un licenciement.

Le Tribunal retient dès lors que PERSONNE1.) est en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ ainsi que des dommages et intérêts en lien avec la perte de son emploi.

#### b. L'indemnité compensatoire de préavis

En application de l'article 4.2 de la Convention collective applicable aux salariés de SOCIETE1.) (pièce 42 de Maître Rodesch) et de l'article L.124-3 du Code du travail, la requérante pouvait prétendre à une indemnité de préavis de 6 mois.

Il n'est pas contesté que la société défenderesse s'est acquittée de son obligation prévue à l'article L.415-10 (4) de continuer à verser le salaire à la requérante pendant trois mois après la notification de la mise à pied.

En l'espèce, PERSONNE1.) peut dès lors encore prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondante à trois mois de salaire.

PERSONNE1.) peut dès lors théoriquement prétendre à une indemnité de préavis d'un montant de  $(3 \times 7.571,32=)$  22.713,96 euros, le montant du salaire mis en compte par la requérante dans son décompte n'ayant pas été contesté et étant par ailleurs dûment documenté par la fiche de salaire du mois de septembre 2020.

Cette indemnité couvre théoriquement la période allant du mois de mars au mois de mai 2021.

Or, il résulte du décompte de l'ETAT que pour ces trois mois, la requérante a perçu des indemnités de chômage d'un montant total de  $(5.504,83 \times 3=)$  16.514,49 euros.

En application des dispositions de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT, pour la période de mars à mai 2021, la somme de 16.514,49 euros. La demande de PERSONNE1.) pour ce poste de son décompte est à déclarer fondée à concurrence du montant de  $(22.713,96-16.514,49=)$  6.199,47 euros.

c. L'indemnité de départ

Le Tribunal constate que l'ancienneté de 25 années n'a pas été contestée. En application de l'article 4.2.2 de la prédite convention collective, la requérante peut prétendre à une indemnité de départ équivalente à 9 mois de salaire.

Il convient dès lors de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de  $(9 \times 7.571,32=)$  68.141,88 euros à titre d'indemnité de départ.

d. Les dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de l'emploi

- Le préjudice matériel lié à la perte de l'emploi

PERSONNE1.) a, en premier lieu, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de la perte de son emploi.

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

Si l'indemnisation du salarié, victime d'une résiliation abusive, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec cette résiliation doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, la requérante réclame des dommages et intérêts d'un montant de 47.414,42 euros correspondant à la perte de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2021 au 30 juin 2022. Il résulte du dossier qu'elle a retrouvé un emploi à compter du 18 juillet 2022.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande en son quantum. Elle est d'avis que la requérante n'a pas établi qu'elle avait fait des démarches actives et soutenues pour retrouver

un emploi dès la mise à pied. Elle est également d'avis que PERSONNE1.) a nui elle-même à son « employabilité » en publiant des commentaires négatifs à l'égard de son ancien employeur et du ministre de tutelle sur des réseaux sociaux. Dans la mesure où ces publications auraient été faites sous les nom et prénom exacts de la requérante et qu'elles auraient été accessibles à tout un chacun, elles auraient été de nature à dissuader les employeurs potentiels auprès desquels la requérante avait candidaté.

Le Tribunal relève d'emblée que la période de mars à mai 2021 est d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il résulte des pièces versées par la requérante pour documenter ses démarches pour retrouver un emploi qu'elle a présenté sur l'année 2021, en moyenne, environ 5 candidatures par mois, y inclus les démarches effectuées sur invitation de l'ADEM.

En tenant compte du fait que les secteurs du secrétariat et de la comptabilité sont très dynamiques sur le marché du travail, tout en tenant également compte du fait qu'à la date de la mise à pied, PERSONNE1.) avait 53 ans et une ancienneté de 25 années, le Tribunal retient que la période de 6 mois théoriquement couverte par le maintien du salaire et l'indemnité compensatoire de préavis aurait dû suffire pour permettre à la requérante de retrouver un emploi.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel lié à la perte d'emploi au-delà du mois de mai 2021.

- Le préjudice moral lié à la perte d'emploi

La requérante a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à la résiliation abusive de son contrat de travail. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'âge de la requérante au moment de la résiliation et de son ancienneté, ainsi que des circonstances qui ont entouré cette résiliation, le Tribunal fait droit à la demande de la requérante en son principe et fixe l'indemnisation devant lui revenir de ce chef ex aequo et bono à 15.000 euros.

3. Les dommages et intérêts du chef de préjudice spécifique en rapport avec le statut de déléguée
  - a. La perte de salaire pendant la durée du mandat

A titre de dommage matériel en lien avec le statut de déléguée du personnel, PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 500.017,20 euros correspondante à la perte de salaire qu'elle aurait touché à défaut de résiliation jusqu'à la fin de la protection inhérente à son mandat de déléguée.

Il convient de constater que le Code du travail ne spécifie pas que le préjudice visé par l'expression « dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué » serait exclusivement un préjudice moral. L'indemnisation d'un préjudice spécifique matériel n'est dès lors pas exclue.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), le Tribunal retient que le préjudice relatif à une période postérieure à la date des plaidoiries n'est pas certain. Tout au plus, ce préjudice peut-il s'analyser en une perte de chance de percevoir les salaires jusqu'à la fin de la protection.

Or, « la perte d'une chance n'est indemnisable que si la chance perdue est sérieuse. [...] La perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage donne lieu à réparation s'il existe un lien de causalité entre la faute et la perte de cette chance. L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré de sorte que le préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance même s'il n'est pas certain que sans la faute le résultat aurait été obtenu (Cass 15 mars 2010 R.G.A.R 2010 n° 14.676).

Le critère principal dans l'appréciation de la perte d'une chance est la probabilité. S'il est probable que l'on aurait pu obtenir le marché, alors la perte de la chance sera prise en considération. Si par contre ces perspectives d'obtention sont très minimes, la solution inverse devra être retenue.

Par ailleurs « l'indemnisation de la perte d'une chance ne déroge pas au principe de certitude du dommage, lequel réside ici dans la certitude « de l'interruption du processus de chance » (C. Ruellan, La perte de chance en droit privé : RRJ 1999, p. 740, n° 26). ». (CSJ 06.07.2016 n°38194 du rôle).

En l'espèce, le dommage n'est dès lors pas constitué par un défaut de perception des salaires qui auraient été versés en cas de continuation de la relation de travail, mais par l'évanouissement de l'espoir de pouvoir les toucher.

Pour pouvoir se prononcer sur le caractère indemnisable ou non de la perte d'une chance dans la présente affaire, il y a lieu d'apprécier s'il existait une chance réelle et sérieuse pour PERSONNE1.) de percevoir son salaire jusqu'à la fin de la protection.

En effet, le principe de la réparation intégrale oblige à tenir compte de tous les éléments du dommage, ce qui implique de prendre en considération également l'aléa qui affecte la réalisation de la chance perdue. Le Tribunal doit dès lors apprécier la probabilité qu'aurait eue PERSONNE1.), si elle n'avait pas été mise à pied, d'obtenir le paiement des salaires de la société SOCIETE1.) jusqu'à la fin de la protection.

Or, force est de constater que si la loi exclut un licenciement d'un délégué du personnel, il n'en demeure pas moins qu'il existe de nombreux aléas susceptibles de mettre fin au contrat de travail d'un salarié, même légalement protégé contre le licenciement. Dès lors, plus les mois pour lesquels un paiement est réclamé sont éloignés dans le temps, plus la probabilité que PERSONNE1.) aurait perçu pour ces mois un salaire de la part de la société SOCIETE1.) s'atténue.

Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu de faire droit à ce volet de la demande de PERSONNE1.).

b. Le préjudice moral spécifique en rapport avec le statut de délégué du personnel

Au titre du dommage spécial, la requérante réclame une indemnité pour la perte de chance d'être réélue en tant que déléguée lors des élections sociales de 2024.

Le Tribunal ne dispose pas d'éléments pour apprécier la probabilité de réélection de la requérante si celle-ci avait eu l'occasion de se présenter aux élections sociales de 2024.

Il y a donc lieu de débouter également PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

### C. Demandes indemnitaires en lien avec un harcèlement moral

Outre les indemnités en lien avec la résiliation du contrat de travail, PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts en soutenant qu'elle a subi un préjudice moral consécutif à un harcèlement moral qu'auraient exercé à son égard ses collègues et sa supérieure hiérarchique pendant toute la durée de la relation de travail. Le Tribunal renvoie dans ce contexte aux développements consacrés à ce sujet dans la requête.

La société SOCIETE1.) soutient qu'elle a immédiatement pris toutes les mesures qui s'imposaient pour protéger la requérante et pour vérifier si et dans quelle mesure ses accusations étaient fondées ; aucun manquement à ses obligations ne saurait lui être reproché à cet égard.

Le Tribunal rappelle que le harcèlement moral peut être défini comme étant 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 (Cour d'appel, 11 janvier 2018, numéro 44637 du rôle) en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

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.

Ainsi, pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquences, constitutifs d'un abus. Un ressenti subjectif d'une situation donnée par le salarié ne correspond pas forcément à la réalité objective de la même situation (Cour d'appel, 18 juin 2015, numéro 40350 du rôle).

Pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, un acte isolé n'est pas susceptible de constituer un harcèlement.

Le harcèlement peut être vertical, c'est-à-dire exercé par un supérieur hiérarchique à l'égard d'un subordonné, ou horizontal, entre collègues.

Il appartient à l'employeur qui a l'obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail et d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, non seulement, de s'abstenir d'exercer lui-même tout acte de harcèlement, mais également, de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, lorsque des actes de harcèlement sont dénoncés à l'employeur, il a l'obligation d'intervenir concrètement. A cet égard, il doit mener une enquête interne afin de vérifier si les

accusations sont exactes et dans l'affirmative, prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement constaté.

Il appartient dès lors à PERSONNE1.) pour prospérer dans sa demande de rapporter une triple preuve ; elle doit cumulativement établir :

- l'existence d'agissements répétés, vexatoires ou attentatoires aux droits et à la dignité de sa personne, pouvant objectivement être qualifiés de harcèlement moral,
- la dénonciation de ces agissements à son employeur,
- l'absence de réaction de l'employeur (défaut de mener une enquête interne et de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser ce harcèlement).

Il résulte des éléments de la cause que le consultant SOCIETE3.) a été chargé d'examiner les accusations de harcèlement de la requérante à la suite de sa dénonciation du 21 février 2020 et que son poste de travail a été déplacé pour lui éviter d'être en contact avec les personnes qu'elle avait accusées. A défaut pour PERSONNE1.) de prouver que les faits de harcèlement dont elle fait état dans sa requête ont été dénoncés à l'employeur avant le mois de février 2020, aucun manque de réactivité ne saurait lui être reproché dans ce contexte.

Il y a donc lieu de déclarer non fondée la demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral et à débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

#### D. Les autres demandes pécuniaires

##### 1. Indemnité pour congé non pris

PERSONNE1.) conclut au paiement d'une indemnité de congé non pris d'un montant de 4.531,41 euros selon le décompte suivant :

- |   |                |
|---|----------------|
| - 2,5 jours de congé pour l'année 2020 :    | 875,30 euros   |
| - 6 jours de congé pour l'année 2021 :      | 2.100,71 euros |
| - un solde d'horaire Mobil de 3,54 heures : | 154,93 euros   |
| - 4 jours fériés pendant les vacances :     | 1.400,48 euros |

Cette demande est contestée par la société SOCIETE1.).

En ce qui concerne le solde de congé pour l'année 2020, le Tribunal constate que la requérante n'indique pas comment elle a abouti au solde de 2,50 jours. Elle n'indique ni de combien de jours de congé elle estime avoir eus droit pour l'année 2020, ni combien de jours elle reconnaît avoir pris. Dans ces circonstances, le Tribunal est dans l'impossibilité de vérifier son affirmation de solde de 2,5 jours. A cet endroit, il convient de relever que les fiches de salaire ne fournissent pas d'indications quant au solde de congé.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande relative à l'année 2021. Il est constant en cause que la requérante n'a pas travaillé aux mois de janvier et février 2021, dans la mesure où la mise à pied a été prononcée le 26 novembre 2020.

La requérante reste également en défaut de produire une pièce à l'appui de son affirmation d'un solde positif d'heures sur son compte d'horaire mobile, le troisième poste de son décompte doit dès lors également être écarté.

Il en va de même pour le dernier poste. PERSONNE1.) affirme que 4 jours fériés (9 mai 2020, 15 août 2020, 1<sup>er</sup> novembre 2020 et 26 décembre 2020) seraient tombés au cours des « vacances ». La requérante reste cependant en défaut de verser la moindre pièce à ce sujet de sorte qu'il est impossible de vérifier les affirmations de PERSONNE1.).

Il s'ensuit que PERSONNE1.) est à débouter de sa demande tendant au paiement d'une indemnité de congé non pris.

## 2. Prime unique en compensation de la prime d'électricité

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 12.000 euros au titre d'une prime unique d'électricité. A l'appui de cette demande, elle renvoie à la pièce 43 de Maître Rodesch. Il s'agirait d'une « proposition du 4 février 2015 suivie des signatures de la Direction pour accord ».

A la lecture de la pièce en question, le Tribunal ne peut que constater que par courrier du 3 février 2015, les représentants syndicaux ont fait des propositions d'amélioration de la Convention collective à la société SOCIETE1.). Au point 6 de ce courrier, il est fait référence à une « ausgehandelte Prämie, die bei der Abschaffung des Stromgeldes vereinbart wurde ». Il ne résulte pas de la page suivante que cette proposition ait été acceptée telle quelle.

Face aux contestations de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) reste en défaut de prouver qu'elle pouvait prétendre au paiement d'une prime de 12.000 euros, il y a dès lors lieu de la débouter de ce volet de sa demande.

## E. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 1.500 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

**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 pure forme ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à l'encontre de la partie mal fondée ;

**constate** que le contrat de travail de PERSONNE1.) a été résilié par la société anonyme SOCIETE1.) SA en date du 26 novembre 2020 ;

**déclare abusive** cette résiliation ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant 6.199,47 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant 68.141,88 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral lié à la perte de son emploi à concurrence du montant de 15.000 euros ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 89.341,35 euros avec les intérêts légaux à compter du 25 février 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.500 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel en lien avec la perte de son emploi et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel spécifique lié à la perte de salaire pendant la durée du mandat et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral spécifique lié à la perte d'une chance d'être réélue en tant que déléguée du personnel et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef d'un harcèlement moral et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une prime unique d'électricité et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) SA à concurrence du montant de 16.514,49 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 16.514,49 euros avec les intérêts légaux à compter du 13 décembre 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure en déboute ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.