

Répertoire no 1149/24
L-TRAV-123/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 26 MARS 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
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 Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, puis par Maître Manon FORNIERI, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil de gérance sinon par son représentant légal actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- 1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 169020, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Alessia BORDON, avocat, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, 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 28 février 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 mars 2022.

Après refixation, l'affaire fut exposée à l'audience publique du mardi 17 octobre 2023. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Clément SCUVÉE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Alessia BORDON. L'affaire fut ensuite refixée pour continuation des débats aux audiences du 14 novembre 2023, 5 décembre 2023 et 5 mars 2024, date à laquelle elle fut utilement retenue. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Manon FORNIERI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Alessia BORDON.

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 SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 28 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montants suivants :

- | | |
|---|------------|
| 1) arriérés de salaire : | 4.218,32 € |
| 2) heures supplémentaires : | 135,35 € |
| 3) indemnité compensatoire pour congés non pris : | 1.588,44 € |
| 4) dommages et intérêts pour harcèlement moral, sinon atteinte à la santé : | 5.000,00 € |

soit en tout le montant de 10.942,11 € avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 29 novembre 2021, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € 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, sur minute et avant enregistrement.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 28 février 2022 pour cause de prescription.

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

B. Quant aux motifs du jugement

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 28 février 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 28 février 2019.

La demande, par ailleurs introduites dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable en la forme pour le surplus.

II. Quant au fond

A. Quant à la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait valoir à l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires

- que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 22 avril 2015 avec effet au 1^{er} mai 2015, elle a été engagée au sein des services de la partie défenderesse en qualité de « vendeuse et secrétaire » à temps partiel à raison de 20 heures par semaine ;
- qu'à la date d'embauche, elle a remis à la partie défenderesse une copie de ses titres d'aptitudes professionnelles, à savoir une copie du diplôme luxembourgeois du 29 novembre 1991 délivré par le lycée technique d'Esch-sur-Alzette qui atteste de la réussite des trois classes du cycle inférieur de l'enseignement moyen ;
- qu'un second certificat luxembourgeois émis par le Ministère de l'Education Nationale le 4 décembre 1991, certificat dont la partie défenderesse est en possession, atteste qu'elle a réussi avec succès l'examen de comptabilité et de sciences commerciales ;
- qu'elle possède ainsi un degré d'aptitude et de connaissance élevé lui permettant de se prévaloir de la qualité de salariée qualifiée ;

- que nonobstant les qualifications professionnelles qu'elle a acquises, la partie défenderesse lui verse un salaire inférieur à celui auquel elle peut prétendre ;
- qu'elle touche en effet la rémunération mensuelle d'un salarié non qualifié ;
- qu'elle aurait partant en application de l'article L.222-4 du code du travail dû percevoir dès mai 2015 un salaire correspondant au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés, c'est-à-dire le salaire social minimum majoré de 20% ;
- qu'en lui appliquant un salaire brut non qualifié, la partie défenderesse a ainsi enfreint les dispositions légales en vigueur.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, conteste la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que le salarié est à considérer comme « salarié qualifié » que s'il dispose d'un des certificats énumérés à l'article L.222-4(2) du code du travail.

Elle fait ainsi valoir que les certificats visés par le paragraphe (2) de l'article L.222-4 du code du travail sont les certificats sanctionnant un enseignement ou une formation professionnelle directement en lien avec la profession exercée.

Elle fait ensuite valoir que le salarié détenteur d'un diplôme doit prouver qu'il a informé l'employeur de sa qualification au moment de l'embauche afin de pouvoir réclamer le paiement d'un supplément de salaire.

Elle fait finalement valoir que le salarié doit prouver que sa qualification se rapporte à la profession effectivement exercée.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne l'a à aucun moment de son embauche informée qu'elle dispose d'une qualification équivalente au CATP ou DAP, sinon au CCM ou SOCIETE2.), sinon au SOCIETE3.).

Elle fait en deuxième lieu valoir que la requérante ne dispose pas de certificat ou de diplôme visé par l'article L.222-4(2) du code du travail.

Elle fait d'abord valoir que le CATP est le certificat conféré suite à un examen national de fin d'apprentissage, qui se situe à la fin de la dernière année de l'apprentissage suivi et qu'il comprend une partie théorique et une partie pratique (article 13 de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue).

Elle fait valoir que conformément à la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage, modifié par l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945, le certificat de fin d'apprentissage est contresigné par le Ministre du travail et qu'il est délivré par les chambres professionnelles compétentes aux candidats ayant subi avec succès l'examen prescrit.

Elle fait cependant valoir que la requérante ne verse aucun certificat ou diplôme répondant à ces exigences et qu'elle ne peut partant pas se prétendre détentrice d'un CATP.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue prévoit en son article 62 que le certificat de fin d'études moyennes est assimilé au CATP.

Elle fait valoir à cet égard que la loi du 16 août 1965 portant création de l'enseignement moyen dispose en son article 31 que l'enseignement moyen comprend cinq années, réparties sur deux cycles : un cycle inférieur de trois années et un cycle supérieur de deux années.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a obtenu de certificat que pour le cycle inférieur de trois années et non pas pour le cycle supérieur de deux années, ce qui lui aurait permis de prétendre à un niveau équivalent au CATP.

Elle conclut partant à ce sujet que la requérante ne peut pas prétendre au salaire qualifié sur cette base.

Elle fait ensuite valoir que le DAP est délivré à la suite d'une formation professionnelle initiale ayant pour but de dispenser une formation générale, théorique et pratique et que ce diplôme est signé par le ministre, le directeur à la formation professionnelle, ainsi que les représentants des chambres professionnelles concernées (article 34 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle).

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne verse aucun certificat ou diplôme répondant à ces exigences, de sorte qu'elle ne pourrait pas se prétendre détentrice d'un DAP.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la loi prévoit de plus que les détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen technique bénéficient de la mise en compte de leurs résultats en vue de l'obtention d'un DAP.

Elle fait ainsi à nouveau valoir que la requérante n'a obtenu de certificat que pour le cycle inférieur de trois années et non pas pour le cycle supérieur de deux années.

Elle fait partant valoir que la requérante n'a pas de certificat de fin d'études moyennes et qu'elle ne peut donc pas prétendre à un niveau équivalent au DAP.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la détention par le salarié d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ne signifie pas d'office que celui-ci détient un DAP, car leurs résultats du cycle moyen sont seulement « mis en compte en vue de l'obtention du DAP ».

Elle conclut partant à ce sujet que la requérante ne peut pas non plus prétendre au salaire qualifié sur cette base.

Elle fait ensuite valoir que le règlement grand-ducal modifié du 18 avril 1988 déterminant les métiers et professions dans lesquels l'apprentissage peut être organisé en vue de l'obtention d'un CCM fournit une liste de métiers et professions dont l'apprentissage peut être organisé en vue de l'obtention d'un CCM.

Elle fait cependant valoir que ni le poste de secrétaire/vendeuse, ni le poste de secrétaire, ni le poste de vendeuse, ne figure sur cette liste.

Elle fait partant valoir que la requérante ne peut donc pas prétendre détenir un CCM pour réclamer le salaire qualifié.

Elle fait ensuite valoir que le règlement grand-ducal du 4 août 2022 sur la formation professionnelle dresse une liste de professions et métiers accessibles par un SOCIETE2.).

Elle fait valoir qu'il en résulte qu'il n'existe aucun SOCIETE2.) pour le poste de secrétaire/vendeuse, ni pour le poste de secrétaire, ni pour le poste de vendeuse.

Elle fait partant valoir que la requérante ne peut donc pas prétendre détenir un SOCIETE2.) pour réclamer le salaire qualifié.

Elle fait ensuite valoir que le SOCIETE3.) sanctionne un apprentissage professionnel d'une durée normale de deux ans.

Elle fait ensuite valoir qu'afin de pouvoir prétendre à la qualification d'un salarié qualifié, le détenteur du SOCIETE3.) doit justifier d'une pratique antérieure d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

Elle fait cependant valoir que la requérante n'apporte pas la preuve qu'elle détiendrait un SOCIETE3.).

Elle fait en effet valoir qu'aucun document versé par la requérante ne vise une formation professionnelle.

Elle fait ainsi valoir que les documents versés par la requérante ne font référence qu'à une formation générale, de sorte qu'ils ne sauraient pas valoir comme SOCIETE3.).

Elle fait ensuite valoir que le certificat émis par le lycée technique d'Esch-sur-Alzette le 29 novembre 1991 ne renseigne pas de formation professionnelle, de sorte qu'elle ne serait pas en mesure de vérifier que le certificat se rapporte au poste que la requérante a occupé.

Elle fait encore valoir que le certificat émis par le Ministère de l'Education Nationale du 4 décembre 1991 renseigne que la requérante aurait subi avec succès un examen en comptabilité, droit commercial, géographie, arithmétique et correspondance commerciale en 1982, mais qu'il n'est pas démontré que son ancienne salariée ait suivi une quelconque formation professionnelle en lien avec ces matières.

Elle fait encore valoir à ce sujet que la requérante reste quoi qu'il en soit en défaut d'établir en quoi ces matières pourraient correspondre aux tâches qu'elle aurait effectuées pour elle.

Elle fait finalement valoir que le certificat de scolarité émis par l'école de langues et de commerce de Luxembourg le 26 juillet 1982 précise lui-même qu'il « ne tient pas lieu de certificat de fin d'études » et qu'il n'atteste que d'une inscription dans une école.

Elle fait partant valoir qu'au vu de ce qui précède, les trois certificats versés par la requérante ne sauraient pas être considérés comme étant des CATP ou des DAP ou des certificats d'un même niveau, ni comme étant des CCM ou SOCIETE2.), ni des SOCIETE3.) résultant de cinq années pratiques dans le métier concerné.

Elle fait par conséquent valoir que la requérante ne remplit pas les conditions pour prétendre au paiement du salaire social minimum pour salariés qualifiés sur base de l'article L.222-4(2) du code du travail.

Elle fait donc valoir que la requérante n'est pas en mesure de justifier pouvoir prétendre à un salaire qualifié.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il convient de débouter la requérante de sa demande en paiement d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires.

La requérante réplique que la partie défenderesse a bien été au courant de ses qualifications alors que son CV indiquerait qu'elle a des diplômes et des qualifications.

Elle fait partant valoir que la partie défenderesse n'a pas pu se méprendre sur les faits.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a bien informé la partie défenderesse de ses qualifications en 2017.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'y a en l'espèce pas lieu d'appliquer le règlement grand-ducal du 4 août 2022 alors qu'il serait postérieur à la relation contractuelle des parties au litige.

Elle fait ainsi valoir que la relation contractuelle a duré de 2015 à 2021 et que ses certificats datent de 1981.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a été embauchée par la partie défenderesse en qualité de vendeuse et de secrétaire.

Elle fait encore valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qu'elle l'a assisté dans différentes tâches administratives.

Elle fait finalement valoir qu'elle a passé des examens en comptabilité et en administration.

La requérante conclut partant qu'elle est une salariée qualifiée et qu'elle a dès lors droit au salaire social minimum qualifié.

La partie défenderesse réplique que si le CV de la requérante indique que son ancienne salariée a une expérience professionnelle dans le domaine du secrétariat, cette dernière reste en défaut de démontrer qu'elle a une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ce domaine.

Elle fait ainsi valoir que l'article L.222-4(3) du code du travail requiert une pratique professionnelle approfondie pendant dix ans.

Elle demande ainsi à voir rejeter le CV de la requérante alors que cette dernière l'aurait unilatéralement établi.

Elle conteste encore en avoir eu connaissance au moment de l'embauche de la requérante ou pendant la relation de travail.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a suivant son CV pas travaillé pendant dix ans en qualité de secrétaire.

Elle fait ensuite valoir que le CV de la requérante n'indique rien en ce qui concerne sa qualité de vendeuse.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) que la direction du SOCIETE4.) a en date du 1^{er} mai 2021 fermé le kiosque dans lequel la requérante a travaillé.

Elle fait encore valoir que suite à la fermeture de ce kiosque, la requérante a effectué des tâches administratives dans un bureau.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte du rapport de PERSONNE4.) que la requérante n'a été secrétaire que suite à la fermeture du kiosque le 1^{er} mai 2021.

La partie défenderesse conclut partant que la requérante n'a pas dix ans d'expérience pour pouvoir bénéficier du salaire social minimum qualifié.

La requérante conteste l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle cette dernière n'aurait pas vu son CV.

Elle fait ainsi valoir que le CV est la première chose que l'employeur demande pour pouvoir embaucher un salarié.

La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse l'a engagée comme vendeuse et comme secrétaire.

Elle fait ainsi valoir que le salarié a droit au salaire social minimum qualifié après dix ans d'expérience.

La requérante fait finalement valoir que c'est le poste de secrétaire qui compte.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.222-4 du code du travail :

« (1) Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de 20 pour cent.

(2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins au niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle au sens des dispositions du précédent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (SOCIETE3.) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante. »

Il s'ensuit qu'est considéré comme salarié qualifié au sens de la loi

- le détenteur d'un des certificats visés par la loi, sanctionnant un enseignement ou une formation professionnelle, qui exerce réellement la profession dont l'enseignement est sanctionné par le certificat (article L.222-4(2)) ;
- le salarié qui exerce depuis au moins dix années une profession dont l'enseignement ou la formation est sanctionné par un des certificats visés par la loi, sans être détenteur d'un tel certificat (article L.222-4(3)) ;
- le salarié qui exerce une profession dont la formation n'est pas établie par un certificat officiel lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante (article L.222-4(4)).

Or, la requérante est au vu des contestations de la partie défenderesse restée en défaut de démontrer qu'elle dispose d'un certificat ou d'un diplôme visé par l'article L.222-4(2) du code du travail.

Elle reste ainsi en premier lieu en défaut de démontrer que le « métier » de vendeur, respectivement le « métier » de secrétaire, est sanctionné par un certificat officiel reconnu par l'Etat luxembourgeois et qui est au moins du niveau du CATP (certificat d'aptitude technique et professionnelle) ou du DAP (diplôme d'aptitude professionnelle) et qu'elle dispose d'un tel certificat.

Elle reste ensuite en défaut d'établir que le certificat délivré par le lycée technique d'Esch-sur-Alzette le 29 novembre 1991, qui n'indique pas de formation professionnelle, peut être assimilé au CATP et qu'il se rapporte à la profession qu'elle a effectivement exercée, à savoir celle de vendeur ou de secrétaire.

En ce qui concerne ensuite le certificat du 4 décembre 1991 délivré par le Ministère de l'Education Nationale, il atteste que la requérante a subi avec succès l'examen de comptabilité et de sciences commerciales.

Même à supposer que ce certificat corresponde à un CATP ou un DAP, la requérante est restée en défaut de démontrer que sa qualification se rapporte à la profession qu'elle a effectivement exercée.

Le certificat de scolarité versé par l'école de langues et de commerce SOCIETE5.), qui ne tient d'après ses propres inscriptions pas lieu de certificat de fin d'études, ne peut finalement pas être assimilé à un certificat de fin d'études.

La requérante ne saurait ensuite pas détenir un CCM pour le poste de secrétaire/vendeuse, pour le poste de vendeuse ou pour le poste de secrétaire alors que ces postes ne figurent pas sur la liste des métiers et professions dont l'apprentissage peut être organisé en vue de l'obtention d'un CCM, prévue à l'article 5 du règlement grand-ducal modifié du 18 avril 1988.

La requérante est ensuite restée en défaut de démontrer qu'elle détient un SOCIETE3.) dans la profession qu'elle a exercée et qu'elle dispose d'une pratique d'au moins cinq années dans cette profession.

Même à supposer que le « métier » de vendeur, respectivement le « métier » de secrétaire, soit sanctionné par un certificat officiel reconnu par l'Etat luxembourgeois et qui est au moins du niveau du CATP (certificat d'aptitude technique et professionnelle) ou du DAP (diplôme d'aptitude professionnelle), la requérante, qui n'a pas démontré qu'elle dispose d'un de ces certificats, n'a pas non plus prouvé qu'elle dispose d'une pratique d'au moins dix années dans la profession.

A supposer que la requérante ait exercé une profession dont la formation n'est pas établie par un certificat officiel, elle est encore restée en défaut de prouver qu'elle a acquis une formation pratique

résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

A supposer que la requérante ait eu les qualifications pour pouvoir toucher le salaire social minimum qualifié, elle est finalement restée en défaut de démontrer qu'elle a informé la partie défenderesse de ces qualifications au moment de son embauche, soit le 1^{er} mai 2015, respectivement qu'elle lui a remis son CV.

Il résulte ainsi seulement de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que la requérante lui a lors d'un entretien annuel de 2017 remis une copie de ses diplômes qu'il a continués à son supérieur hiérarchique direct : « *Des weiteren bestätige ich auch, dass Frau Philippa mich bei einem Jahresgespräch 2017 darauf hingewiesen hat, dass Sie gehaltsmässig falsch eingestuft wurde. Aus diesem Grund überreichte Sie mir Kopien Ihrer Diplome, die ich an meinen direkten Vorgesetzten weiterleitete.* ».

Il résulte des considérations qui précèdent que la requérante n'a pas prouvé sa demande en paiement d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires, de sorte qu'elle doit en être déboutée.

B. Quant à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [104(heures) X 15,2735 € (salaire horaire) =] 1.588,44 € à titre d'indemnité compensatoire pour 104 heures de congé non prises pendant l'année 2021.

La partie défenderesse fait valoir que la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris est devenue sans objet alors qu'elle aurait versé la preuve que les jours de congés dus à la requérante, calculés jusqu'au 31 août 2021, date de la cessation de plein droit de son contrat de travail, et correspondant à 58,33 heures, lui ont été payés.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

La requérante conteste que la partie défenderesse lui ait payé 58,33 heures de congé.

Elle donne encore à considérer qu'elle réclame le paiement de 104 heures de congé.

La partie défenderesse se base sur un extrait interne des congés de la requérante, ainsi que sur sa fiche de salaire du mois de mai 2022, versés au dossier, pour retenir que son ancienne salariée n'a droit qu'à 58,33 heures de congés.

Elle se réserve le droit de verser en cours de délibéré la preuve du paiement du montant de 780.- € à titre de ces 58,33 heures de congé.

La partie défenderesse conteste ainsi qu'elle redoive 104 heures de congé à la requérante.

La requérante est d'accord pour que la partie défenderesse verse une preuve du paiement de la somme de 780 € en cours de délibéré.

Elle fait finalement valoir que si la partie défenderesse lui a effectivement versé cette somme, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant de (1.588,44 € – 780.- € =) 808,44 €.

b) Quant aux motifs du jugement

Il aurait au vu des contestations de la partie défenderesse appartenu à la requérante de prouver qu'elle avait encore droit à 104 heures de congé à la fin de la relation de travail, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La partie défenderesse a d'autre part versé en cours de délibéré la preuve qu'elle a payé à la requérante le montant de 780.- € à titre de 58,33 heures de congé non prises à la fin de la relation de travail.

La requérante étant restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse lui redoit encore 45,67 heures de congé, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée non fondée.

C. Quant à la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, sinon atteinte à la santé

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de dommages et intérêts pour le harcèlement moral qu'elle aurait subi sur son lieu de travail, sinon pour non-respect par son ancien employeur de son obligation de sécurité et de santé à son égard.

La requérante fait valoir à l'appui de sa troisième demande

- qu'elle a été soumise à des conditions de travail insoutenables ;
- qu'elle a été affectée à un poste de secrétaire suite à la fermeture de la boutique du SOCIETE4.) de ADRESSE4.), lors de sa reprise de travail le 19 septembre 2021, après une période de convalescence qui s'est étalée de 2019 à 2020 ;
- que son espace de travail, ainsi que son environnement de travail, ont été incompatibles avec son état de santé ;
- qu'elle s'est en effet vue assigner à son retour un bureau afin d'exécuter ses tâches de secrétaire dans un espace qui aurait antérieurement été un dépôt ;
- que dans la mesure où il s'agit d'un ancien dépôt, cet espace est dépourvu de fenêtre et de climatisation, obstruant toute possibilité d'aération ;
- que cet espace n'a pas été adapté à elle suite à ses problèmes de santé antérieurs, aggravés par la situation sanitaire liée au Covid-19 ;
- que par ailleurs, dans le couloir se trouvent des sanitaires qui ne disposent pas d'une mécanique fonctionnelle ;
- que ceci a eu pour conséquence de disperser des odeurs nauséabondes dans son espace de travail ;
- qu'à côté de son espace de travail, se trouve encore un photocopieur émettant des émissions et de la chaleur nuisibles pour sa santé, portant ainsi atteinte à sa santé ;
- que les conditions de travail auxquelles elle a été exposée ont ainsi gravement nui à sa santé ;

- que si dans un courrier du 21 octobre 2021, la partie défenderesse soutient avoir adapté son bureau, il n'en est rien ;
- que son bureau a été mis à la disposition d'PERSONNE5.) ;
- que ces agissements sont à qualifier de harcèlement moral, c'est-à-dire d'atteinte à sa dignité et à son intégrité ;
- que la partie défenderesse est en sa qualité d'employeur tenue à une obligation de sécurité et de santé au travail ;
- que compte tenu de ses agissements, la partie défenderesse a été mise en demeure de prendre toute mesure visant à cesser tout acte de harcèlement moral afin d'assurer sa santé et sa sécurité sur son lieu de travail à son retour de maladie ;
- qu'il a été demandé à la partie défenderesse de mener une enquête interne et une évaluation de la situation et de prendre toutes les mesures utiles ;
- qu'en effet, elle a été victime d'évènements particulièrement graves qui sont inéluctablement constitutifs de harcèlement moral, sinon d'atteinte à sa santé, donnant lieu à la mise en œuvre de la responsabilité contractuelle de la partie défenderesse ;
- que ces actes de harcèlement moral ont affecté sa santé qui lui ont valu plusieurs arrêts de maladie.

La partie défenderesse conteste toute forme de harcèlement moral ou d'atteinte à la santé de quelle que sorte que ce soit, de son chef et envers la requérante.

Elle fait exposer

- que la requérante a été en incapacité de travail pour cause de maladie du 1^{er} décembre 2019 au 13 juillet 2020 ;
- qu'elle a effectué des tâches de vendeuse au sein du kiosque du SOCIETE4.) de ADRESSE4.) pour son compte ;
- que suite à la décision de fermeture du kiosque par la direction du SOCIETE4.), la requérante a été affectée au poste de secrétaire afin de soutenir PERSONNE2.), le responsable de la société sur le site du SOCIETE4.) de ADRESSE4.), dans ses tâches administratives ;
- que d'après la direction du SOCIETE4.), le seul bureau disponible pour la requérante a été l'ancien bureau de PERSONNE2.) et non pas un ancien dépôt tel qu'allégué par son ancienne salariée ;
- que le 19 mai 2021, la requérante a envoyé un mail à l'ITM pour se plaindre de ses conditions de travail, mail qu'elle a également transmis pour information à PERSONNE3.), gérant technique au sein de la société ;
- qu'elle a dès lors pris les mesures nécessaires dès réception de cette information ;

- que le mercredi, 2 juin 2021, soit neuf jours ouvrables plus tard, PERSONNE6.), travailleur désigné, PERSONNE2.), responsables du site, et la requérante ont procédé à un état des lieux du bureau ;
- que suite à cette visite, PERSONNE6.), en tant que chargé des activités de prévention et de protection des risques professionnels au sein de l'entreprise, a dressé un compte rendu le mercredi, 2 juin 2021 ;
- que le 7 juin 2021, la requérante s'est déclarée en incapacité de travail pour cause de maladie et qu'elle n'est jamais revenue travailler ;
- que le 12 août 2021, le syndicat de la requérante lui a adressé un courrier lui demandant de l'informer de la « problématique sur les conditions de travail qui n'aurait pas été prise en compte pour la modification de son poste de travail » ;
- que PERSONNE7.), partenaire RH de la SOCIETE6.), a alors tenté de joindre le signataire du courrier syndical par téléphone afin de s'entretenir sur la situation, en vain ;
- qu'en date du 19 août 2021, PERSONNE7.) lui a donc envoyé un mail et l'entretien téléphonique lui a été refusé par le syndicat ;
- qu'alors que la requérante était toujours absente pour incapacité de travail, un nouveau bureau lui a été attribué, plus spacieux que le précédent, mieux aéré et ventilé ;
- que le 10 septembre 2021, PERSONNE8.), gérante administrative de la société, a alors téléphoné à la requérante afin de l'en informer, ce qui lui a ensuite été répété par PERSONNE7.) dans un courrier du 12 octobre 2021 ;
- que la requérante a ensuite été déclarée apte à reprendre le travail par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale, à partir du 23 septembre 2021 ;
- que la requérante n'a pour autant jamais repris son poste.

En droit, la partie défenderesse fait valoir que le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral a la charge de la preuve des faits constitutifs de ce harcèlement, de la faute de son employeur, de son préjudice et du lien de causalité entre la faute de l'employeur et son préjudice.

Elle fait ainsi valoir que le salarié qui se prétend victime de harcèlement moral doit en apporter les preuves suffisantes.

Elle fait dès lors valoir que les accusations de la requérante ne peuvent prospérer que si elle prouve l'existence dans son chef d'une faute, c'est-à-dire d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute et son dommage.

Elle fait en premier lieu valoir qu'elle n'a commis aucune faute quant à l'exécution de bonne foi du contrat de travail de la requérante.

Elle fait ainsi valoir que les pièces versées par la requérante ne prouvent pas qu'elle aurait commis une faute dans l'exécution des relations de travail.

Elle fait en effet valoir que le courrier du syndicat SOCIETE7.) lui adressé le 12 août 2021 ne prouve aucunement un quelconque harcèlement moral subi par la requérante, mais qu'il consiste uniquement

en une réclamation de la part du syndicat afin de régulariser une « problématique sur les conditions de travail ».

Elle fait ensuite valoir que le certificat médical du docteur PERSONNE9.) du 7 juin 2021, qui contre-indiquerait la poursuite du travail de la requérante dans le local qui lui a été attribué pour une période indéterminée, ne prouve aucun harcèlement moral et qu'il n'est en rien pertinent alors que le médecin qui l'a établi n'aurait jamais pu constater de lui-même les conditions de travail de son ancienne salariée et qu'il ne se serait basé que sur les dires de cette dernière.

Elle fait ensuite valoir que les certificats médicaux du 7 juin au 31 juillet 2021 ne renseignent aucun motif d'incapacité de travail et qu'ils ne sauraient dès lors démontrer aucun harcèlement de sa part.

Elle fait ensuite valoir que le compte-rendu du 2 juin 2021 de son salarié désigné ne prouve aucun harcèlement mais qu'il constate uniquement que le bureau qui aurait été attribué à la requérante au début du mois de mai 2021 par le SOCIETE4.) n'est pas adapté à ses problèmes de santé antérieurs et que le SOCIETE4.), le responsable de l'infrastructure, devrait remédier au problème de sécurité qui empêche l'ouverture de la porte et réviser la ventilation mécanique du bâtiment.

Elle fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ne prouve aucun harcèlement de la requérante de son fait.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE2.) atteste qu'il travaillait auparavant, sans pour autant indiquer de date précise, dans le bureau en cause, que la situation était partiellement supportable et qu'il s'était déjà plaint du système de ventilation et d'aération à la direction du SOCIETE4.), là encore sans précision quant à la date à laquelle il se serait plaint ou quant à la personne envers laquelle il aurait formulé cette plainte.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) atteste que la direction du SOCIETE4.) lui a répondu qu'il n'y avait pas d'autres bureaux disponibles, que la porte du bureau devait en permanence être fermée et qu'elle n'avait qu'à acheter une climatisation portable.

Elle fait cependant valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) doit être rejetée pour manque de pertinence alors que PERSONNE2.) aurait attesté qu'il s'est plaint du système de ventilation et d'aération, mais que la situation était partiellement supportable.

Elle fait ensuite valoir que cette attestation ne permet pas de savoir à quelle personne PERSONNE2.) a parlé de ces problèmes pendant la période d'absence de la requérante.

Elle fait finalement valoir qu'à aucun moment avant la plainte de la requérante du 19 mai 2021, elle a été informée des problèmes relevés dans le bureau en question, ni par la requérante, ni par PERSONNE2.).

Elle fait partant valoir qu'il y a une contradiction entre la version des faits telle que présentée par la requérante et celle présentée par le témoin, de sorte que l'attestation ne serait pas pertinente.

Si le tribunal ne devait pas rejeter l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) en raison de son manque de pertinence, la partie défenderesse demande au tribunal de l'analyser avec la plus grande circonspection alors que PERSONNE2.) indiquerait, à l'inverse de la requérante, que la situation était partiellement supportable et non pas insupportable comme le laisserait croire son ancienne salariée.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le rapport médical du docteur PERSONNE10.) du 25 janvier 2022 ne prouve aucun harcèlement.

Elle fait en effet valoir que ce rapport mentionne que la requérante est suivie par le docteur PERSONNE10.) depuis juillet 2021 pour « un accès dépressif majeur récurrent », donc existant et déjà établi avant juillet 2021, et un « trouble de l'adaptation – post Covid Long (Dr PERSONNE11.) – post maladie de type rhumatologique – syndrome fibromyalgique (Dr PERSONNE12.) », donc sans lien avec son activité au sein de la société.

Elle fait dès lors valoir qu'il ne saurait pas être établi que ce médecin puisse caractériser un harcèlement sur le lieu de travail de la requérante alors même que cette dernière le consulterait depuis le mois de juillet 2021 et qu'elle serait absente depuis le 7 juin 2021.

Elle fait encore valoir que le médecin ne se base que sur les dires de la requérante, à défaut d'avoir constaté lui-même les conditions de travail de son ancienne salariée.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le médecin admet également que les problèmes de santé de la requérante pourraient être dus à un Covid Long : « des troubles d'adaptation ont déjà existé avant et la patiente a déjà bénéficié d'une prise en charge ambulatoire et hospitalière auprès de nos confrères : Dr PERSONNE13.) et Dr PERSONNE14.) », ainsi que le fait qu'il soit « difficile de départager les symptômes attribuables à un Covid Long avec les conséquences/symptômes réactionnels à une situation conflictuelle avec « mobbing » de la pire espèce enduré durant des mois sur le lieu de travail de la patiente ».

Elle fait en deuxième lieu valoir que dès la plainte des conditions de travail de la requérante à la société le 19 mai 2021, PERSONNE3.) a de suite averti PERSONNE4.) et qu'il a organisé une visite des lieux en présence de PERSONNE2.) et de la requérante, neuf jours ouvrés après la plainte.

Elle fait ensuite valoir qu'à la suite du rapport de PERSONNE6.), ce dernier a recommandé à PERSONNE2.) de trouver une solution permettant d'ouvrir la porte du bureau et de réviser la ventilation des locaux.

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE3.) a demandé à PERSONNE2.) de discuter avec la direction du SOCIETE4.) des problèmes constatés notamment en rapport avec la ventilation afin d'y remédier.

Elle fait en effet valoir que la société étant prestataire de services pour le SOCIETE4.), il a été manifestement impossible pour elle d'entreprendre elle-même des travaux.

Elle fait finalement valoir qu'alors même que la requérante était absente pour une durée incertaine compte tenu des nombreuses prolongations de son incapacité de travail, elle est finalement parvenue à lui trouver au sein des locaux du SOCIETE4.) un nouveau bureau.

Elle fait ainsi valoir que le nouveau bureau a été celui de PERSONNE2.) lorsque la requérante a débuté ses tâches de secrétaire dans le bureau dont elle s'est plainte.

Elle fait ainsi encore valoir que ce bureau s'est libéré et qu'il lui a été attribué lorsque le SOCIETE4.) a terminé les travaux de rénovation d'un autre bureau pour PERSONNE2.).

Elle fait finalement valoir à ce sujet que PERSONNE8.), gérante administrative de la société, a contacté la requérante le 9 septembre 2021 par téléphone afin de l'informer qu'une solution avait été trouvée afin de lui offrir des conditions de travail optimales.

Elle fait en troisième lieu valoir qu'elle conteste l'affirmation de la requérante suivant laquelle son nouveau bureau aurait été mis à disposition d'un de ses collègues de travail, PERSONNE5.).

Elle fait valoir à ce sujet que la requérante n'a pas prouvé cette allégation.

Elle se demande ainsi comment la requérante pourrait avoir connaissance de qui pourrait éventuellement occuper son bureau en son absence alors que son ancienne salariée aurait été absente de manière continue pour raisons de santé depuis le 7 juin 2021, soit avant qu'un nouveau bureau ne lui soit attribué.

Elle fait encore valoir que cette affirmation n'est en rien pertinente alors que la requérante aurait été absente de façon continue depuis le 7 juin 2021 et que rien n'empêcherait un collègue de travail d'occuper provisoirement son bureau durant son absence.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'à supposer que ce fait soit avéré, cela ne remet pas en question le fait que ce nouveau bureau lui a été attribué et qu'il a été parfaitement adapté à sa santé et à sa sécurité.

Elle conteste ensuite tout préjudice dans le chef de la requérante et dès lors l'évaluation chiffrée du dommage à 5.000.- € tant dans son principe que dans son quantum.

Elle rappelle ainsi que le salarié qui se prétend victime d'un harcèlement moral doit non seulement prouver les faits constitutifs de harcèlement et la faute de l'employeur, mais encore son préjudice résultant de l'inaction de l'employeur face au harcèlement allégué et le lien de causalité avec ledit harcèlement.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne rapporte la preuve ni d'un quelconque préjudice en relation avec les faits allégués, ni d'une inaction de sa part.

Elle fait finalement valoir que la requérante ne rapporte pas non plus la preuve d'un quelconque lien de causalité entre les prétendues fautes qu'elle aurait commises et un quelconque dommage.

Elle fait dès lors valoir qu'aucun harcèlement moral ne peut lui être reproché, de même qu'aucune atteinte à la santé de la requérante de quelle que forme que ce soit.

La partie défenderesse fait partant valoir que la demande de la requérante en versement d'une indemnité de 5.000.- € en réparation du préjudice prétendument subi suite à un prétendu harcèlement moral doit être rejetée pour ne pas être fondée.

La requérante réplique que son ancien bureau n'a pas de fenêtres, ni d'aération, de sorte que les conditions de travail auraient été difficilement supportables.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse a été au courant que le bureau litigieux causait problème alors qu'elle aurait changé PERSONNE2.) de bureau.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse, qui l'aurait volontairement mis dans le bureau en question alors qu'elle avait 58 ans et qu'elle avait des problèmes de santé, a eu une attitude préjudiciable qui la constitue en faute.

Elle fait encore valoir que son préjudice consiste en une aggravation de son état de santé.

Elle fait finalement valoir que le lien de causalité entre la faute de la partie défenderesse et le préjudice qu'elle a subi résulte de ses certificats médicaux.

La requérante conclut partant que la partie défenderesse a porté atteinte à sa dignité et à son état de santé et qu'elle maintient sa demande en paiement de dommages et intérêts.

b) Quant aux motifs du jugement

La requérante soutient que la partie défenderesse, qui l'aurait laissée travailler dans un bureau inadapté, l'a moralement harcelée, sinon qu'elle n'a pas rempli envers elle son obligation de sécurité et de santé au travail.

Si le législateur luxembourgeois n'avait pas encore légiféré la matière du harcèlement moral au lieu de travail en droit privé à l'époque des faits, la jurisprudence luxembourgeoise applicable au moment 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 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 de son entreprise, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

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

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

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

La requérante est au vu des contestations de la partie défenderesse en premier lieu restée en défaut de démontrer que son ancien bureau a dans le temps servi de dépôt, que des odeurs nauséabondes provenant des toilettes se sont dispersées dans ce bureau et qu'à côté de son espace de travail s'est encore trouvé un photocopieur émettant des émissions et de la chaleur nuisibles.

Il est cependant constant en cause que l'ancien bureau de la requérante n'est pas adapté pour pouvoir y travailler, surtout pour une personne ayant des problèmes de santé.

Il résulte ainsi des éléments du dossier que la requérante a en date du 19 mai 2021 envoyé un mail à l'ITM pour se plaindre de ses conditions de travail, mail qu'elle a également transmis à PERSONNE3.), le gérant technique de la partie défenderesse.

Il en résulte ensuite qu'en date du 2 juin 2021, PERSONNE4.), travailleur désigné de la partie défenderesse, PERSONNE2.), responsable du site, et la requérante ont procédé à un état des lieux du bureau litigieux.

Suite à cette visite, PERSONNE6.) a le même jour dressé un compte-rendu de cette visite des lieux.

Il résulte ainsi du compte-rendu de PERSONNE6.) du 2 juin 2021 que le bureau attribué à la requérante à partir du 5 mai 2021 n'est pas suffisamment ventilé, fait également attesté par PERSONNE2.) dans son attestation testimoniale.

S'il résulte ensuite des éléments du dossier que le syndicat de la requérante a en date du 12 août 2021 adressé un courrier à la partie défenderesse lui demandant de l'informer sur la « problématique sur les conditions de travail » de la requérante, PERSONNE7.), partenaire RH de la SOCIETE8.), a alors le 19 août 2021 envoyé un mail au syndicat demandant un échange téléphonique, échange téléphonique qui lui a été refusé par le syndicat par courrier daté du 31 août 2021.

Par courrier daté du 12 octobre 2021, la partie défenderesse informe le syndicat de la requérante que cette dernière dispose désormais d'un nouveau bureau.

Il résulte partant des éléments du dossier que suite à la réclamation de la requérante au sujet de son bureau le 19 mai 2021, la partie défenderesse a tout mis en œuvre pour changer la situation.

La requérante est en effet au vu des contestations de la partie défenderesse restée en défaut de démontrer que cette dernière a avant son courriel du 19 mai 2021 été au courant du fait que le bureau litigieux n'était pas adapté pour travailler.

Il ne résulte ainsi pas de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que la partie défenderesse a avant le 19 mai 2021 été informée que l'ancien bureau de la requérante posait des problèmes de ventilation.

PERSONNE2.) n'indique en effet pas la date à laquelle il a donné l'information suivant laquelle ce bureau n'était pas conforme, ni le nom de la personne à laquelle il aurait donné cette information : *« Auch erwähnte ich im Vorfeld von Frau Phillipys Rückkehr, dass dieses Büro nicht konform ist, und ob es nicht besser sei einen Arbeitsplatz an ihrem alten Arbeitsplatz zu schaffen ».*

L'attestation testimoniale de PERSONNE2.) n'est ainsi pas suffisamment précise sur ce point.

La requérante ayant été en incapacité de travail pour cause de maladie à partir du 7 juin 2021, PERSONNE2.) ne peut en outre d'après son attestation testimoniale avoir informé la partie défenderesse qu'après cette date.

La requérante ne prouve finalement pas que son nouveau bureau a été attribué à son collègue de travail, PERSONNE5.).

La partie défenderesse a partant tout mis en œuvre pour remédier au problème de l'ancien bureau de la requérante, de sorte qu'elle ne saurait en tout état de cause pas l'avoir moralement harcelée.

Les certificats médicaux versés par la requérante ne sauraient pas non plus prouver que la partie défenderesse a moralement harcelé son ancienne salariée.

En ce qui concerne en premier lieu les trois certificats médicaux pour la période allant du 7 juin au 31 juillet 2021, ces certificats, qui n'indiquent pas le motif de l'incapacité de travail, ne sauraient pas prouver que la partie défenderesse a moralement harcelé la requérante.

Le certificat médical du docteur PERSONNE9.) du 7 juin 2021 et le certificat médical du docteur PERSONNE10.) du 25 janvier 2022 ne prouvent pas non plus que la partie défenderesse a moralement harcelé la requérante au travail alors que ces médecins se sont basés sur les dires de la requérante et qu'ils n'ont pas personnellement constaté les conditions de travail de cette dernière.

La requérante est ainsi restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse l'a moralement harcelée sur lieu de travail.

En ce qui concerne ensuite le moyen de la requérante suivant lequel la partie défenderesse n'aurait pas assuré sa sécurité et sa santé au travail, d'après l'article L.321-1 du code du travail, l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Les articles L.312-1 et L.312-2 du code du travail règlent ainsi les obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et de santé des salariés au travail.

Or, il résulte des développements qui précèdent que la partie défenderesse a à partir du 19 mai 2021 pris des dispositions pour changer les conditions de travail de la requérante.

La requérante, qui a été affectée au poste de secrétaire à partir du 1^{er} mai 2021, est encore restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse a à partir de cette date été au courant que le bureau qui lui a été attribué par le SOCIETE4.) de ADRESSE4.) ne lui permettait pas de travailler dans de bonnes conditions.

La requérante est ainsi également restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse a violé son obligation lui imposée par les articles L.312-1 et suivants du code du travail.

La requérante doit partant être déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral de la part de la partie défenderesse, sinon pour non-respect par son ancien employeur de son obligation de sécurité et de santé envers elle.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €.

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

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 1.500.- €.

IV. 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, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande de la requérante doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 28 février 2019 pour cause de prescription ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, sinon pour non-respect par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. de son obligation de sécurité et de santé au travail, et la rejette ;

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

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- € ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

condamne PERSONNE1.) 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