

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1428/24  
L-TRAV-237/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 29 AVRIL 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

**DANS LA COMPOSITION:**

Béatrice HORPER  
Emilie MACCHI  
François SCORNET  
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 F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Desislava GOSTEVA, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

représentée par son gérant, respectivement son conseil de gérant, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippine RICOTTA-WALAS, 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 7 avril 2023, sous le numéro fiscal 237/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 mai 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 25 mars 2024 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 de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 7 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants augmentés des intérêts légaux :

- indemnisation du préjudice moral lié à un harcèlement moral : 10.000 euros
- prorata du treizième mois pour l'année 2022 : 149,54 euros

Le requérant demande également au Tribunal d'ordonner l'augmentation du taux d'intérêt légal après l'écoulement d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Il demande par ailleurs à voir condamner la partie adverse aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Finalement, il demande que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries du 25 mars 2024, PERSONNE1.) a ramené sa demande en paiement d'un prorata de treizième mois au montant de 18,06 euros à titre de solde de prorata de treizième mois.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer des dommages et intérêts évalués à 1.500 euros du chef de procédure abusive et vexatoire et une indemnité de procédure de 1.500 euros.

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) en qualité de chauffeur cargo à compter du 20 mai 2019.

Il a été licencié avec effet immédiat le 3 février 2022.

## III. Les prétentions et moyens des parties

A l'appui de sa demande en paiement de dommages et intérêts, PERSONNE1.) soutient que tout au long de la relation de travail il aurait fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de collègues de travail. Contrairement à son obligation, la société SOCIETE1.) n'aurait pas donné suites à ses plaintes et à ses itératives demandes de changement d'équipe. La situation aurait atteint son paroxysme, le 3 janvier 2022, lorsque le requérant aurait été insulté par plusieurs collègues de travail avant d'être frappé par deux fois au visage par l'un d'entre eux. Loin de prendre les mesures nécessaires pour protéger le requérant contre le harcèlement dont il faisait l'objet et de diligenter une enquête, la société SOCIETE1.) aurait injustement licencié le requérant un mois plus tard, en se basant sur les faits du 3 janvier 2022.

A l'appui de sa demande relative à un treizième mois, le requérant se réfère à la Convention collective MEDIA1.) (ci-après « la Convention collective ») en vertu de laquelle il pourrait prétendre, en raison de son ancienneté, à 75% d'un treizième mois. En l'occurrence, il réclame un prorata correspondant à un douzième de 75% de son salaire de base selon le calcul suivant :  $2.392,66/12 \times 0,75 = 149,54$  euros. Entretemps, la société SOCIETE1.) lui aurait versé un montant de 131,60 euros de sorte qu'à l'heure actuelle, le requérant conclut à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer un solde de prorata de treizième mois de  $(149,54 - 131,60) = 18,06$  euros.

La société SOCIETE1.) conteste tout acte de harcèlement moral. Elle donne à considérer qu'à l'exclusion du fait du 3 janvier 2022, dont la version du requérant est par ailleurs contestée, PERSONNE1.) ne fait état d'aucun fait daté et circonstancié pour étayer son affirmation qu'il aurait fait l'objet, tout au long de la relation de travail, d'un harcèlement moral. Elle conteste également formellement que le requérant l'ait informée d'une quelconque manière du harcèlement dont il prétend avoir fait l'objet.

En ce qui concerne le congédiement, la société SOCIETE1.) indique qu'elle a, non seulement, licencié le requérant, mais également, un collègue qui était aussi impliqué dans la bagarre du 3 janvier 2022. Elle conteste la version des faits relatée par le requérant dans sa requête et renvoie à cet égard à la lettre de licenciement. A ce sujet, elle insiste sur le fait qu' PERSONNE1.) n'a pas contesté son licenciement. Elle est par ailleurs d'avis que la présente action représente pour le requérant un moyen détourné de tenter d'obtenir une indemnisation pour son licenciement qu'il est forclos à réclamer faute d'avoir introduit son action dans le délai de trois mois ou protesté contre son licenciement dans ce délai conformément à l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

Finally, the company SOCIETE1.) is of the opinion that in all circumstances the applicant remains in default of establishing the existence and the extent of the moral prejudice which it claims to be indemnified for.

As a subsidiary matter, and in giving consideration that the burden of proof does not rest on her, the company defendant offers to prove by the hearing of the responsible for human resources the following facts :

« During his career as a Cargo driver within SOCIETE1.), and notably since January 2021, without prejudice as to the exact date, Monsieur PERSONNE1.) has never been a victim of acts of harassment on the part of his colleagues.

At no point during his career and notably since January 2021, without prejudice as to the exact date, Monsieur PERSONNE1.) has not denounced to the human resources department or to his hierarchy, facts of moral harassment against him from the part of Messieurs PERSONNE2.), PERSONNE3.) or PERSONNE4.), nor from the part of any other person of the company. »

The company SOCIETE1.) contests also the claim for payment of a prorata of the thirteenth month by supporting that in application of the provisions of the Collective Agreement, the applicant could claim a twelfth of 66% of his base salary and not 75% of this salary, which amounts to  $(2.392,66/12 \times 0,66=)131,5963$  euros. The applicant cannot claim the payment of a prorata, since the amount of 131,60 euros has already been paid to him.

#### IV. Les motifs de la décision

The request is receivable in its pure form since it has been introduced in the forms prescribed by law.

##### A. Les demandes d'PERSONNE1.)

##### 1. Le harcèlement moral

It is necessary in the first place to point out that the facts occurred before the adoption of the law of 29 March 2023 modifying the Labour Code in order to introduce a provision relating to the protection against moral harassment in the workplace. The articles L.246-1 and following of chapter VI of title IV of book II of the Labour Code are not applicable to the present dispute.

It is necessary to state that before the introduction in the Labour Code of a definition of moral harassment, this was defined by the jurisprudence as being any conduct, by its repetition or its systematisation, which infringes on the dignity or the psychological or physical integrity of a person.

Moral harassment is defined by repeated acts which have as their object or effect the degradation of working conditions liable to infringe on the rights and the dignity of the employee, to alter his physical or mental health or to compromise his professional future (Court of Appeal, 11 January 2018, number 44637 of the rôle) by creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

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.

En l'espèce, force est de constater qu'PERSONNE1.) se contente d'affirmer qu'il aurait, tout au long de la relation de travail, fait l'objet de « brimades, insultes et propos racistes » ayant suscité dans son chef un sentiment « de solitude et d'insécurité ». A l'instar de la société SOCIETE1.), le Tribunal constate qu'à l'exception de l'incident du 3 janvier 2022, le requérant ne fournit pas d'autres exemples concrets et circonstanciés d'évènements au cours desquels il aurait été insulté ou brimé par ses collègues.

Il s'y ajoute que pour pouvoir valablement reprocher à la société employeuse de ne pas avoir réagi de manière adéquate à la situation, il appartient au salarié de prouver qu'il lui a dénoncé les faits litigieux. Or, si le requérant établit effectivement qu'il a, à plusieurs reprises, contacté le service des ressources humaines en vue d'un changement de tournée, force est de constater que ces demandes se limitent à une seule phrase et qu'elles ne fournissent aucune indication quant à leur motivation ; aucun indice ne permet de déceler la moindre plainte d'un quelconque harcèlement. PERSONNE1.) affirme également de manière vague et non circonstanciée qu'il se serait plaint oralement, à plusieurs reprises, auprès de son supérieur hiérarchique. Force est de constater qu'il reste cependant en défaut de verser la moindre pièce à ce sujet et qu'il ne formule pas d'offre de preuve non plus.

Il suit des développements qui précèdent que le requérant reste en défaut d'établir qu'il aurait saisi la société employeuse d'une plainte pour des faits de harcèlement moral dont ses collègues se seraient rendus coupables à son égard.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts de ce chef.

## 2. Le solde de prorata de treizième mois

Le Tribunal constate que les parties sont contraires quant au pourcentage de treizième mois auquel le requérant peut prétendre. Alors qu'PERSONNE1.) tient compte d'un pourcentage de 75%, la société SOCIETE1.) n'a pris en considération qu'un pourcentage de 66%.

A l'appui de son calcul, le requérant verse le règlement grand-ducal du 15 novembre 2015 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail MEDIA1.) 2015-2016 conclue entre le GROUPE1.), d'une part et les syndicats ORGANISATION1.), ORGANISATION2.), et ORGANISATION3.), d'autre part.

Force est cependant de constater que ce texte n'était plus applicable à l'époque du licenciement.

En effet, la convention collective de travail MEDIA1.), 2019-2020, initialement valable du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 (article 3.1) a été prorogée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023 par l'avenant signé en date du 9 novembre 2020 (sauf en ce qui concerne les augmentations de salaire (annuités et biennales) telles que prévues aux barèmes de l'annexe II).

Dès lors, l'article 27 tel qu'il était applicable à l'époque du licenciement se lit comme suit :

« Article 27 Allocation dite "Treizième mois"

27.1. Les salarié(e)s auront droit à un paiement du 13ième mois correspondant au salaire de base du mois de décembre échelonné comme suit :

- Deuxième année : 33 %
- Troisième année : 66 %
- A partir de la quatrième année : 100 %

27.2. Si le salarié entre en service en cours d'année, il reçoit autant de douzièmes de l'allocation que de mois de travail entiers prestés depuis son entrée.

27.3. Si le salarié quitte son emploi en cours d'année, au moment de son départ, autant de douzièmes du dernier traitement mensuel que de mois de travail entiers prestés dans l'année.

27.4. Dans le cas où le salarié prend son congé parental, il(elle) reçoit autant de douzièmes de l'allocation que de mois de travail prestés dans l'année.

27.5. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours calendriers sont comptées comme mois de travail entier.

27.6. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au salarié engagé à l'essai et qui quitte l'employeur avant son engagement définitif ».

C'est partant à juste titre que la société SOCIETE1.) a tenu compte d'un pourcentage de 66% dans le cadre du calcul du prorata du treizième mois de l'année 2022 devant revenir au requérant.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'un solde de prorata de treizième mois.

B. Les demandes reconventionnelles de la société SOCIETE1.)

1. Les dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire

Il est de principe que l'exercice d'une action en justice dégénère en faute uniquement quand elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

La simple circonstance que le requérant a échoué à rapporter la preuve du harcèlement moral dont il affirme avoir fait l'objet n'est pas suffisante, à elle seule, pour retenir qu'PERSONNE1.) a agi avec l'une des intentions précitées. Il y a partant lieu de débouter la société SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire.

2. L'indemnité de procédure

En revanche, il y a lieu de faire droit à sa demande reconventionnelle tendant au paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 500 euros.

#### C. Les demandes accessoires

Il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## PAR CES MOTIFS

### le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

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

**déclare** recevable la demande d'PERSONNE1.) ;

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

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'un solde de prorata de treizième mois et en déboute ;

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

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement de dommages et intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire et en déboute ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à la charge d'PERSONNE1.)

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.