

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2394 /2024
(rôle L-TRAV-433/24)

ORDONNANCE

rendue le mardi, 9 juillet 2024

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Timothé BERTANIER

en application de l'article L.246-4 du code du travail

DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-1611 Luxembourg, 1, avenue de la Gare,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

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

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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Hervé WOLFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 6 juin 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 juin 2024, audience à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Patrice MBONYUMUTWA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Hervé WOLFF.

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

L'affaire fut prise en délibéré par la Présidente du Tribunal du Travail et elle rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été fixé l'

ORDONNANCE QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 6 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant la Présidente du Tribunal du Travail pour voir déclarer son licenciement du 27 mai 2024 nul de plein droit et pour voir ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration, au sein de la partie défenderesse avec effet immédiat et sous peine d'un montant de 500.- € par jour de retard à compter de la notification de la présente ordonnance.

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 de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

I. Quant à la demande de la requérante en nullité de son licenciement et quant à sa demande en maintien, sinon en réintégration, auprès de la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des parties au litige

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

Elle fait plus particulièrement exposer que le 17 juin 2022, elle a signé avec la partie défenderesse un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 18 juillet 2022.

Elle fait ainsi exposer qu'elle a été engagée en qualité de « corporate officer » à raison de quarante heures par semaine.

Elle fait encore exposer que le 17 mai 2024, la requérante a par l'intermédiaire de son syndicat, l'Association luxembourgeoise des employés de banque (SOCIETE2.) protesté contre des faits de harcèlement moral de la part de la partie défenderesse.

La requérante fait finalement exposer que la partie défenderesse l'a licenciée le 27 mai 2024 par lettre recommandée.

En droit, la requérante se base sur l'article L.246-4 du code du travail pour retenir qu'un salarié ne peut pas faire l'objet de représailles en raison de ses protestations à un comportement de harcèlement moral.

Elle fait cependant valoir qu'en l'espèce, la partie défenderesse a en la licenciant pris une mesure de représailles à son égard suite à ses protestations du 17 mai 2024.

Elle fait ainsi valoir que la concomitance des faits laisser à supposer que la dénonciation du harcèlement moral a pesé sur la décision de licenciement, sachant qu'aucun autre motif de licenciement présentant un caractère précis, réel et sérieux n'a été exposé dans la lettre de licenciement du 27 mai 2024.

Elle fait dès lors valoir que le licenciement prononcé à son égard est nul de plein droit.

La requérante sollicite partant la nullité de son licenciement et son maintien, sinon sa réintégration, au sein de la partie défenderesse.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante a été en maladie sans discontinuation depuis le 23 novembre 2023.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a été en maladie pendant vingt-six semaines à la date du 23 mai 2024.

Elle fait ensuite valoir que les faits de harcèlement moral ont été dénoncés six jours avant l'expiration du délai de vingt-six semaines de protection de la requérante en maladie.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a licencié la requérante alors que son absence aurait entraîné le dysfonctionnement du service dans lequel elle était employée.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a suite au licenciement de la requérante envoyé de manière spontanée à son ancienne salariée les motifs de son licenciement.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a par mail du 28 mai 2024 répondu au courrier de l'SOCIETE2.) du 17 mai 2024.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dans ce mail contesté les allégations de harcèlement moral et qu'elle a indiqué que la résiliation du contrat de travail de la requérante n'a aucun lien avec le prédit courrier du 17 mai 2024.

Elle fait en effet valoir qu'elle avait pris la décision de licencier la requérante bien avant la dénonciation par cette dernière des faits de harcèlement moral.

Elle se base ainsi sur un échange de mails entre le 27 mars et le 17 mai 2024, échange de mails qu'elle a versé au dossier pour démontrer qu'il y a eu en interne des discussions pour licencier la requérante.

Elle fait dès lors valoir qu'il a été question de licencier la requérante avant le prédit courrier du 17 mai 2024.

Elle conteste partant avoir pris des représailles à l'encontre de la requérante.

Elle fait ainsi valoir qu'il appartient à la requérante de prouver qu'elle a fait l'objet de représailles, ce qu'elle serait restée en défaut de faire.

Elle fait au contraire valoir qu'elle a rapporté la preuve contraire que la requérante n'a pas fait l'objet de représailles.

Elle fait en effet valoir qu'elle a prouvé que la décision de licenciement de la requérante a été prise avant la dénonciation par elle des faits de harcèlement moral.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a pris la décision de licencier la requérante en raison de la désorganisation du service dans lequel elle a travaillé due à son absence prolongée.

Elle fait partant valoir qu'il n'y a pas de lien causal entre la dénonciation par la requérante des faits de harcèlement moral et le licenciement.

Elle se base notamment sur une ordonnance de la Cour d'appel du 15 décembre 2011 à l'appui de ses moyens.

Elle fait finalement valoir qu'il y a lieu de rejeter la demande de la requérante pour éviter des abus de droit manifestes.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'il suffirait qu'une salariée se sentant menacée de licenciement envoie un courrier et invoque un hypothétique harcèlement moral pour faire échec à tout licenciement, même si aucun harcèlement moral n'est avéré dans les faits.

La requérante réplique qu'il y a lieu de prendre l'article L.246-4 du code du travail au sens strict.

Elle fait ainsi valoir qu'elle doit être protégée de manière objective.

Elle fait ensuite valoir que l'employeur peut aussi contourner les dispositions de l'article L.246-4 du code du travail en invoquant des motifs pour se débarrasser de son salarié.

Elle fait ainsi valoir que la décision du 1^{er} décembre 2011 n'est pas applicable au cas d'espèce.

Elle fait en effet valoir que dans l'affaire ayant donné lieu à la prédite décision du 1^{er} décembre 2011, la salariée a été informée de l'intention de l'employeur de la licencier, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas été au courant du fait qu'elle allait être licenciée.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a pas été au courant des mails internes échangés entre le 27 mars et le 17 mai 2024.

Elle fait ensuite valoir que sa plainte pour harcèlement moral est terriblement étayée et précise.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas dit un mot sur l'information suivant laquelle elle aurait été harcelée.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas pris les mesures pour faire cesser les actes de harcèlement moral.

Elle fait ensuite valoir que sa maladie a été consécutive aux faits de harcèlement moral.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse aurait dû de bonne foi procéder à une enquête interne.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse a été au courant du courrier du 17 mai 2024, qu'elle aurait dû enquêter sur les faits de harcèlement moral et ne pas la licencier.

Elle se base ensuite sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) à l'appui de sa version des faits.

Elle fait ensuite valoir que le lien entre la dénonciation des faits de harcèlement moral et le licenciement se trouve dans la lettre que la partie défenderesse a envoyée à l'SOCIETE2.).

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse a dans ce courrier indiqué que son licenciement n'a aucun lien avec les faits de harcèlement moral, de sorte qu'elle se serait trahie.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas demandé les motifs de son licenciement, mais que la partie défenderesse lui a envoyé ces motifs.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a anticipé une demande qui n'aurait pas encore été faite.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs n'a aucune valeur juridique.

Elle fait encore valoir qu'étant donné qu'elle a dénoncé des faits de harcèlement moral et qu'elle a été licenciée, il y a eu des représailles de la part de la partie défenderesse.

Elle fait en effet valoir qu'il y a lieu de la protéger au vu du texte de l'article L.246-4 du code du travail et parce qu'elle a de bonne foi fait une plainte précise et détaillée.

La requérante fait finalement valoir que la lettre de motifs n'est ni précise, ni réelle, ni sérieuse.

La partie défenderesse fait répliquer qu'il faut une relation de cause à effet entre les protestations et le licenciement.

Elle soutient ensuite que la jurisprudence du 1^{er} décembre 2011 est applicable en l'espèce.

Elle fait ainsi valoir que le licenciement doit venir à la suite de la dénonciation des faits, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Elle fait ainsi valoir que le mail du 11 mai 2024 est antérieur au courrier du syndicat.

Elle fait ainsi valoir que la requérante aurait pu dénoncer les faits de harcèlement moral avant.

Elle fait ensuite valoir que l'attestation de PERSONNE2.) n'est pas pertinente.

Elle fait ainsi valoir que les faits de harcèlement moral ne sont pas établis et qu'il ne s'agit là que d'allégations.

Elle fait encore valoir que la requérante a envoyé son courrier du 17 mai 2024 quelques jours avant la fin de la période de protection, de sorte qu'elle aurait su qu'elle allait être licenciée.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a pas prouvé qu'elle a pris des représailles à son encontre.

La partie défenderesse soutient finalement que les motifs du licenciement ont une valeur légale et qu'ils sont précis, réels et sérieux.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.246-4 du code du travail :

« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1^{er} et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa 3 contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L.124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail. ».

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a licencié la requérante par courrier daté du 27 mai 2024.

La requérante a introduit son action en justice tendant à faire constater la nullité de son licenciement et à voir ordonner son maintien, sinon sa réintégration, auprès de la partie défenderesse le 6 juin 2026.

La demande a partant été introduite dans les forme et délai de la loi, de sorte qu'elle doit être déclarée recevable en la forme.

Or, il appartient au salarié, qui prétend avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, de le prouver.

Il aurait ainsi appartenu à la requérante, qui prétend que son licenciement a été prononcé en représailles à la dénonciation par elle des faits de harcèlement moral dont elle aurait été l'objet, de le prouver, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

Il résulte au contraire des éléments du dossier, et plus particulièrement d'un échange de mails entre PERSONNE3.) et PERSONNE4.) des 27 mars et 17 mai 2024 que la décision de la partie défenderesse de licencier la requérante a été prise bien avant la dénonciation par l'SOCIETE2.) des faits de harcèlement moral dont aurait été victime la requérante.

Le fait que la partie défenderesse a dans son courriel du 28 mai 2024 indiqué que le licenciement de la requérante n'a aucun lien avec les faits de harcèlement moral, ainsi que le fait que la partie défenderesse a par anticipation envoyé les motifs du licenciement à la requérante, ne démontrent pas que la partie défenderesse a agi par représailles.

En effet, le courriel du 28 mai 2024 ne constitue que la réponse de la partie défenderesse à la lettre de l'(SOCIETE2.) du 27 mai 2024 qui dénonce les faits de harcèlement moral à la partie défenderesse.

En outre, la partie défenderesse peut avoir envoyé à la requérante les motifs de son licenciement pour ne pas se voir reprocher d'avoir congédié son ancienne salariée en raison de la dénonciation par elle de faits de harcèlement moral.

La demande de la requérante tendant à voir constater la nullité de son licenciement, ainsi que sa demande tendant à voir ordonner son maintien, sinon sa réintégration, auprès de la partie défenderesse, doivent partant être déclarées non fondées.

II. Quant à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement 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.

PAR CES MOTIFS :

Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par l'article L.246-4 du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

déclarons les demandes de PERSONNE1.) recevables en la forme ;

les **déclarons** non fondées et les rejetons ;

condamnons PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et prononcé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier Timothé BERTANIER, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER