

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 319 /24

L-TRAV-727/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 25 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Philippe HECK
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile à l'étude de Maître Benoît MARECHAL, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par ses mandataires, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n°220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, RCS n°220.442, représentée aux fins de la présente par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse,

FAITS:

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 12 janvier 2023, répertoire fiscal n° 97/23, ordonnant à la société coopérative SOCIETE1.) de déposer au greffe de la justice de paix le relevé de la transmission dans le système informatique « MEDIA1.) » par PERSONNE1.) des deux certificats d'incapacité de travail couvrant la période du 14 au 30 juin 2021 ainsi que la période du 1^{er} au 31 juillet 2021 et refixant l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du jeudi, 27 avril 2023, 9 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 4 janvier 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Clément SCUVEE comparut pour la partie demanderesse et Maître Jade MADERT se présenta pour la partie défenderesse.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée le 9 novembre 2021 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société coopérative SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 30 juillet 2021 et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants:

- | | | |
|---|--------------------------------|-------------|
| • | indemnité de préavis | 24.149,56 € |
| • | indemnité de départ | 11.145,81 € |
| • | préjudice moral (licenciement) | 10.000,00 € |

• préjudice matériel	44.583,24 €
• préjudice moral (harcèlement)	10.000,00 €
• frais et honoraires avocats	4.000,00 €
• indemnité de procédure	1.500,00 €

avec les intérêts légaux, pour les quatre premiers postes, à partir du jour du licenciement sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

De son côté, la société SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un jugement du 12 janvier 2023, le tribunal du travail de ce siège a déclaré fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à voir enjoindre à la société coopérative SOCIETE1.) à déposer au greffe de la Justice de paix de Luxembourg, le relevé de la transmission dans le système informatique « MEDIA1.) » par PERSONNE1.) des deux certificats d'incapacité de travail couvrant la période du 14 au 30 juin 2021 ainsi que la période du 1^{er} au 31 juillet 2021 et a, avant tout progrès en cause, ordonné à la société coopérative SOCIETE1.) de déposer au greffe de la justice de paix le relevé de la transmission dans le système informatique « MEDIA1.) » par PERSONNE1.) des deux certificats d'incapacité de travail couvrant la période du 14 au 30 juin 2021 ainsi que la période du 1^{er} au 31 juillet 2021.

Par un courrier de la partie défenderesse du 7 février 2023, le tribunal du travail a été informé du changement de la forme sociale intervenue dans son chef qui est désormais une société à responsabilité limitée.

RAPPEL DES FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 10 septembre 2007 en la qualité de « *Assistant 1* ». Elle aurait plus tard occupé la fonction de « *Knowledge Documentation and Research Officer* ».

Par un courrier du 19 juillet 2021, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement pour le 27 juillet 2021.

Par lettre recommandée datée au 30 juillet 2021, la société SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.).

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement avec effet immédiat:

Moyen des parties

Concernant le licenciement avec effet immédiat, PERSONNE1.) fait plaider qu'elle ne se serait plus souvenue si elle avait transmis les deux derniers certificats d'incapacité de travail dans le système informatique appelé

« MEDIA1.) ». Elle avance encore qu'à l'époque des faits, elle aurait souffert de troubles cognitifs et de problèmes de concentration ce qui expliquerait cet oubli.

Cependant, elle aurait informé l'employeur à ces deux reprises de la prolongation des arrêts de maladie.

Elle estime encore que la société SOCIETE1.) aurait attendu jusqu'au 19 juillet 2021 pour envoyer la convocation à l'entretien préalable, ayant ainsi lassé s'accumuler des jours d'absences prétendument injustifiées.

Aucun préjudice n'en serait résulté pour la société employeuse.

Elle maintient que le motif du licenciement intervenu en date du 30 juillet 2021 relatif à une absence injustifiée depuis le 14 juin 2021 serait à écarter pour être supérieur au délai légal d'un mois permettant d'invoquer une faute grave.

En ordre subsidiaire, elle a critiqué le caractère précis, réel et sérieux des motifs du congédiement.

Elle considère que le fait de ne pas avoir encodé les deux certificats médicaux de prolongation de la maladie ne constituerait pas une faute grave, notamment au regard de son ancienneté de service, et que le licenciement intervenu serait abusif.

De ce chef, PERSONNE1.) réclame actuellement les montants suivants:

•	indemnité de préavis	24.149,56 €
•	indemnité de départ	11.145,81 €
•	préjudice moral (licenciement)	10.000,00 €
•	préjudice matériel	33.896,37 €

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat, la société employeuse considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 30 juillet 2021 seraient énoncés de façon suffisamment précise. Elle est d'avis qu'il s'agirait de fautes graves de nature à rompre immédiatement la relation de confiance entre l'employeur et le salarié et à justifier son licenciement avec effet immédiat.

L'employeur fait encore plaider qu'PERSONNE1.) n'aurait pas bénéficié de la protection contre le licenciement en cas de maladie étant donné qu'elle n'aurait pas communiqué les derniers certificats d'incapacité de travail au jour de la notification de la convocation à l'entretien préalable.

Elle considère que l'absence injustifiée depuis le 14 juin 2021 serait une faute qui perdure dans le temps, de sorte que le délai d'un mois pour invoquer une faute grave aurait été respecté.

Elle considère donc que le licenciement intervenu serait justifié.

Quant aux montants réclamés par le requérant à titre d'indemnisation du préjudice subi, la partie défenderesse maintient ses contestations antérieures.

Protection contre le licenciement

La requérante soutient que le licenciement est abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit donc que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 de l'article L.121-6 du Code du travail cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

PERSONNE1.) avait fait plaider avoir toujours soumis à l'employeur ses certificats d'incapacité de travail au moyen d'un outil informatique appelé « *MEDIA1.)* ».

Ayant invoqué l'impossibilité de prouver avoir transmis à l'employeur ses deux derniers certificats de maladie à cause du licenciement intervenu, le tribunal du travail a fait droit à sa demande tendant à enjoindre à la société SOCIETE1.), sur base de l'article 60 du Nouveau Code de procédure civile, de lui fournir « *les données ou relevés informatique des soumissions de certificats médicaux effectués par ses soins au cours de l'année 2021.* »

Il s'est avéré qu'PERSONNE1.) n'avait pas encodé les deux derniers certificats médicaux d'incapacité de travail dans le système « *MEDIA1.)* ».

Il résulte en effet des pièces versées par la société SOCIETE1.) que la dernière connexion opérée par PERSONNE1.) dans le système « *MEDIA1.)* » date du 28 avril 2021 relative à la transmission d'un certificat d'incapacité de travail couvrant la période d'absence du 30 avril au 12 juin 2021.

Les certificats d'incapacité de travail n'ont pas non plus été remis à l'employeur par voie postale ou par un autre moyen.

En conséquence, n'ayant pas établi de s'être conformée à la double obligation lui imposée, PERSONNE1.) n'a pas pu bénéficier de la protection édictée par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement.

Précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail :

« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, l'employeur rappelle en premier lieu brièvement les fonctions occupées par la requérante.

Il indique ensuite qu'elle aurait été absente de façon interrompue du 5 janvier au 13 juin 2021 en vertu de cinq certificats médicaux successifs.

Il relève qu'en ce qui concerne les deux dernières périodes d'absence pour raison de maladie, la requérante l'aurait averti le 11 juin 2021 qu'elle serait absente jusqu'au 30 juin 2021 et le 29 juin 2021 qu'elle serait absente jusqu'au 31 juillet 2021.

Après avoir rappelé les obligations découlant pour le salarié de l'article L.121-6 du Code du travail, l'employeur constate que la requérante n'a pas remis les deux derniers certificats d'incapacité de travail et conclut que celle-ci se trouve en absence injustifiée depuis le 14 juin 2021.

Force est de constater que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement alors que la partie défenderesse y a

indiqué la nature des fautes que la requérante aurait commis dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

En effet, la lettre de licenciement spécifie clairement qu'il est reproché à la requérante une absence injustifiée depuis le 14 juin 2021, de sorte que la requérante n'a ainsi pas pu se méprendre sur la faute lui reprochée.

Appréciation de la gravité des fautes

D'après l'article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

En l'espèce, l'employeur reproche à la requérante une absence non justifiée depuis le 14 juin 2021. Cette absence s'est entendue jusqu'au 19 juillet 2021, date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable.

Tout d'abord, quant au moyen tiré de la tardiveté du licenciement, il n'est pas fondé dès lors que l'employeur était encore en droit, par application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, d'invoquer l'absence prolongée du salarié de son poste de travail, étant donné qu'elle a porté sur une période continue de plus d'un mois au terme de laquelle l'employeur a décidé de mettre fin à la relation de travail, le délai d'un mois ne commençant à courir qu'à partir de la cessation de l'absence, cessation non établie, l'employeur ayant décidé de mettre fin au contrat de travail durant l'absence. Il ne saurait enfin être fait grief à la société d'avoir attendu plus de deux mois pour procéder au licenciement, cette attitude n'établissant ni ne faisant présumer qu'elle eût renoncé à se prévaloir de ce motif de licenciement (cf. Cour d'appel 16 décembre 2010, rôle 35246).

Au regard des développements faits dans le cadre de l'analyse de la période de protection de l'article L. 121-6 du Code du travail, le tribunal a d'ores et déjà retenu qu'il y a eu une absence de remise des deux derniers certificats médicaux à l'employeur au moment du déclenchement de la procédure de licenciement.

L'absence injustifiée de la requérante depuis le 14 juin 2021 est ainsi réelle.

Il y a dès lors lieu de devoir décider si cette absence de la requérante constitue un motif suffisamment grave pour justifier le licenciement prononcé.

En effet, il est de jurisprudence constante que le fait par le salarié de méconnaître les obligations d'information de l'employeur en cas d'incapacité de travail, prive le salarié de la protection spéciale contre le licenciement, mais ne constitue pas en soi une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

PERSONNE1.) considère que le fait d'avoir oublié de remettre à l'employeur les certificats d'incapacité de travail constituerait une négligence mais non pas une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. Elle insiste sur la pathologie dont elle a souffert à ce moment, attestée par le certificat médical du docteur PERSONNE2.) versé en pièce 8).

Elle renvoie en outre à son ancienneté de service de 14 années.

La présence du salarié sur son lieu de travail est une obligation de résultat et le tribunal considère que l'absence injustifiée prolongée du requérant constitue en l'espèce en soi un motif grave qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il résulte certes de l'attestation médicale établie par le docteur PERSONNE2.) du 5 mai 2021, versé lors des premières plaidoiries, que les troubles suivants auraient été déclarés: « *grosses difficultés de concentration, erreurs, oublis, insomnies* ». Il y est également mentionné que PERSONNE1.) se serait plaint d'avoir été « *victime de harcèlement de longue durée dans le cadre de son travail* ».

Ce document n'est cependant pas signé et il n'est pas indiqué que PERSONNE2.) est médecin. Il ressort des autres certificats d'incapacité de travail versés au dossier qu'elle est « *docteur en médecine* ». Aucune spécialité en psychiatrie ou du moins en psychologie n'est renseignée.

Dès lors, la pièce 8) n'emporte pas la conviction du tribunal pour retenir que PERSONNE1.) a souffert de troubles cognitifs de nature à oublier à deux reprises de faire parvenir à l'employeur ses certificats d'incapacité de travail ceci d'autant plus qu'elle n'a pas oublié d'informer l'employeur des prolongations.

Une deuxième attestation médicale rédigée par PERSONNE2.) datée du 21 juin 2021 confirme que les troubles cognitifs subsisteraient.

L'employeur conteste d'ailleurs que ces attestations lui aient été remises.

D'autre part, la requérante a à deux reprises successives omis de remettre les certificats d'incapacité de travail à l'employeur, de sorte que la période d'absence injustifiée s'étend sur cinq semaines.

L'absence injustifiée de cinq semaines peut donc justifier un licenciement avec effet immédiat alors que cette absence est à ce point grave, en termes de perte de confiance ou en termes de perturbation du service, qu'elle ne tolère aucune poursuite des relations de travail malgré l'ancienneté de service élevée.

En conséquence, le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 23 juillet 2021 par la société SOCIETE1.) à l'encontre d'PERSONNE1.) est dès lors à déclarer justifié et ses demandes indemnitaires sont à rejeter comme non fondées.

Quant au harcèlement

PERSONNE1.) soutient encore avoir été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail du fait du comportement de de son supérieur hiérarchique et ce depuis 2017.

Elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 10.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi de ce chef.

Dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie, elle a dressé une liste non exhaustive de certains actes qu'elle qualifie d'actes de harcèlement moral.

Elle se serait retrouvée en incapacité de travail continue pour « *burn out* » depuis le 5 janvier 2021 jusqu'à la fin de la relation de travail.

Par un courrier de son litismandataire du 16 juillet 2021, elle aurait dénoncé le harcèlement moral auprès de la société employeuse.

Par un courrier du mandataire ad litem de la société SOCIETE1.), elle aurait été informée qu'une enquête interne serait diligentée suite à sa dénonciation de harcèlement moral.

La société SOCIETE1.) s'oppose à cette demande en plaidant l'absence de toute preuve de faits de harcèlement. Elle conteste encore formellement les faits allégués par le requérant et fait valoir qu'une enquête interne aurait été diligentée suite à la dénonciation faite par la requérante qui n'aurait pas permis à conclure à l'existence d'actes de harcèlement moral. Elle aurait toutefois « *identifié une mauvaise gestion au sein du département* ».

Le harcèlement moral peut être défini comme étant toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne. Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa

santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Cour d'appel, 11 janvier 2018, numéro 44637 du rôle) en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquences, constitutifs d'un abus.

Un ressenti subjectif d'une situation donnée par le salarié ne correspond pas forcément à la réalité objective de la même situation (Cour d'appel, 18 juin 2015, numéro 40350 du rôle).

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

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

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

Ainsi, lorsque des actes de harcèlement sont dénoncés à l'employeur, il a l'obligation d'intervenir concrètement. A cet égard, il doit mener une enquête interne afin de vérifier si les accusations sont exactes et dans l'affirmative, prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement constaté.

En l'occurrence, PERSONNE1.) a, par un courrier du 16 juillet 2021, dénoncé des faits à la société SOCIETE1.). La liste de faits figurant dans cette lettre est identique à celle reproduite dans la requête introductive d'instance.

Force est de constater que la plupart de ces faits sont libellés en des termes généraux et sont imprécis.

La société SOCIETE1.) a diligenté une enquête interne qui n'a pas permis de retenir « *d'élément de preuve suffisant pour conclure que des actes de harcèlement moral avait été commis à l'encontre de Mme PERSONNE1.)* ».

Il appartient à PERSONNE1.) d'établir l'existence d'agissements répétés, vexatoires ou attentatoires aux droits et à la dignité de sa personne, pouvant objectivement être qualifiés de harcèlement moral.

PERSONNE1.) a encore versé aux débats une série d'échanges de courriels et de messages avec son ancien supérieur hiérarchique PERSONNE3.).

A l'examen de ces pièces, il faut constater que PERSONNE3.) a toujours écrit dans un ton correct, qu'il a parfois émis des observations au sujet du travail fourni ou au sujet de congés demandés qui ne dépassent pas ce qu'il lui incombait de faire en sa qualité de supérieur hiérarchique.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Les pièces du dossier ne constituent pas une preuve d'actes de harcèlement moral.

Par ailleurs, le profil sur « MEDIA2.) » de PERSONNE3.), sur lequel il appert que ce dernier travaille auprès d'une autre entreprise que SOCIETE1.), versé par la requérante en pièce 32), ne permet pas d'étayer ses conclusions qu'il aurait été congédié par la partie défenderesse après les investigations sur le harcèlement moral.

Dès lors, au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, PERSONNE1.) n'a pas établi la réalité des prétendus agissements de la société employeuse et encore moins des actes de harcèlement moral dont elle prétend avoir été la victime de la part de l'employeur, à savoir d'actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité du salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail. Ainsi, ses reproches reflètent plutôt un vécu subjectif qui face aux contestations de la société SOCIETE1.), laissent d'être établis à suffisance de droit.

Dans ces conditions, en l'absence d'une telle preuve de comportements répréhensibles dénoncés à l'employeur, en l'absence d'éléments probants pour établir la réalité des faits de harcèlement et du préjudice subi, aucune faute ne peut être retenue dans le chef de l'employeur et la demande d'PERSONNE1.) est à rejeter comme non fondée.

Quant aux demandes accessoires

Frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'un montant de 1.500 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

S'il est ainsi vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage,

bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

En l'espèce, force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de la requérante de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'ils rémunèrent, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

D'autre part, la requérante a succombé au litige.

Sa demande doit partant être rejetée comme non fondée.

Indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il convient également de débouter PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre la requérante.

Or, elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens. Il y a dès lors lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de la partie défenderesse.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement n°97/23 du 12 janvier 2023;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 23 juillet 2021 par la société à coopérative SOCIETE1.), actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à l'encontre d'PERSONNE1.);

déclare non fondées et rejette les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral ainsi qu'en paiement d'indemnités compensatoire de préavis et de départ, partant en déboute ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à l'indemnisation du préjudice consécutif aux faits de harcèlement moral et de discrimination, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, partant en déboute ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, partant en déboute ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG