

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

Répertoire no. 2557 /24  
L-TRAV-451/24

## **O R D O N N A N C E**

**rendue à l'audience du lundi, 15 juillet 2024**

par Nous, Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG.

### **DANS LA CAUSE ENTRE**

**ENTRE :**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE ORIGINIAIRE,  
PARTIE DÉFENDERESSE SUR RECONVENTION,**

comparant en personne,

**ET :**

**la société anonyme SOCIETE1.),**

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

**PARTIE DÉFENDERESSE ORIGINIAIRE,  
PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,**

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR Avocats à la Cour SARL, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte-Zithe, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 211810, représentée aux fins des présentes par Maître Déborah SUTTER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Cécile HESTIN, avocat à la Cour, les deux 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 11 juin 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 4 juillet 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

A cette audience, l'affaire fut utilement retenue.

PERSONNE1.) se présenta en personne et Maître Déborah SUTTER se présenta pour la partie défenderesse.

Les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

## **ORDONNANCE QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 11 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) pour s'y entendre constater la nullité du licenciement intervenu à son encontre et pour s'y entendre ordonner l'indemnisation du préjudice qu'elle a effectivement subi à cause d'une rupture unilatérale d'un contrat comportant une période d'essai avec une intention de nuire ou d'une légèreté blâmable commise par l'employeur.

La demande tend encore à la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de perte d'emploi abusif, refus d'investigation et de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de son collègue de travail et de direction de même qu'à une indemnité de ces actes de comportement destructif sur la renommée professionnelle de la partie requérante.

En outre, PERSONNE1.) requiert l'exécution provisoire de la présente ordonnance en application de l'article L.246-4 (3) du Code du travail.

Finalement, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros.

A l'audience du 4 juillet 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer à lui payer les montants suivants:

- 1.500 euros au titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire
- 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 9 octobre 2023 en la qualité de « *Service Delivery Manager (niveau VII)* ».

Dans le contrat de travail, les parties ont convenu d'une période d'essai de six mois.

Par un courrier remis en mains propres daté du 13 mars 2024, PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec préavis avec effet au 6 avril 2024.

## **MOYENS DES PARTIES**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique avoir été victime d'actes de harcèlement moral sur le lieu de travail et d'avoir fait l'objet d'actes de discrimination sexiste.

Aux termes de sa requête, les faits d'harcèlement moral auraient ainsi été dénoncés à l'employeur en date du 5 mars 2024 et en date du 8 février 2024.

Elle considère que son licenciement serait à déclarer nul pour être intervenu en représailles à ses dénonciations de harcèlement moral et de discrimination sexiste.

Elle base sa requête sur les articles L.124-11, L.246-4 et L.246-7 du Code du travail et elle considère que le licenciement intervenu constituerait manifestement un acte de représailles prohibé au sens de l'article L.246-4 du Code du travail.

La société SOCIETE1.) soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour avoir été introduite en dehors du délai prévu à l'article L.246-4 du Code du travail.

En deuxième lieu, elle soulève l'incompétence matérielle du président du tribunal du travail pour connaître de demandes en paiement de dommages et intérêts qui de surcroît ne serait pas chiffrée et encore irrecevable de ce chef.

De son côté, la société SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros au titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire.

En termes de réplique, PERSONNE1.) considère que sa requête serait recevable. Elle se réfère à son courrier adressé à la société employeuse en date du 27 mars 2024 qui, selon elle, constituerait une « *prolongation du délai de dépôt de la demande au tribunal* ».

Elle conclut encore à la compétence *ratione materiae* du président du tribunal du travail pour connaître de sa demande.

Elle sollicite encore le rejet de la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

### **MOTIFS DE LA DÉCISION**

#### *Demande principale*

L'article L. 246-4 du Code du travail dispose :

*«(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 1er 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. (...)*

*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 donc de l'article L.246-4 du Code du travail précité que l'action en nullité est enfermée dans un délai de 15 jours suivant la notification de la résiliation du contrat de travail.

En l'espèce, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) a été notifié à celle-ci en date du 13 mars 2024 et elle a introduit sa requête en nullité dudit licenciement sur base de l'article L. 246-4 du Code du travail en date du 11 juin 2024, soit largement après l'écoulement du délai de quinze jours, prévu par l'article L.246-4 du Code du travail.

Le courrier du 27 mars 2024 invoqué par la requérante est dénué de pertinence alors qu'il n'interrompt en aucune façon le délai précité.

Dès lors, en l'espèce, le recours a été introduit après l'écoulement d'un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement avec préavis.

Il s'ensuit que la requête introduite le 11 juin 2024 est à déclarer irrecevable pour cause de forclusion.

#### *Demande reconventionnelle*

Quant à la demande reconventionnelle en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire, il y a lieu de rappeler que l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il 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.

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il 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.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit.

L'article 6-1 du Code civil sanctionne dès lors l'exercice malveillant, de mauvaise foi des droits ou sans utilité réelle pour leur titulaire.

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si elle prouve avoir subi un préjudice.

Tel n'est pas cependant pas le cas en l'espèce.

Il ne saurait en effet être retenu que la demande de PERSONNE1.) constitue une action en justice introduite de manière malveillante ou par mauvaise foi, respectivement qu'elle ait été animée par une intention de nuire, de sorte que la société anonyme SOCIETE1.) est à débouter de sa demande sur base de l'article 6-1 du Code civil.

### *Demandes accessoires*

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

La société anonyme SOCIETE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancienne salariée à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie défenderesse à 300 euros.

## **PAR CES MOTIFS:**

**la Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort, en application de l'article L.246-4 du Code de travail,**

**déclare** irrecevable la requête introduite par PERSONNE1.) pour être tardive;

**déclare** non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.);

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) basée de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) le montant de 300 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

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

Ainsi fait et prononcé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

**s. Simone PELLE**

**s. Nathalie SALZIG**