

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3146 /24  
L-TRAV-70/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**LUNDI 21 OCTOBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Bob SERRES  
Joé KERSCHEN

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur- salarié  
Greffier assumé

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Ibraïma AKPO, avocat à la Cour, demeurant à L-1740 Luxembourg, 20 rue de Hollerich,

**PARTIE DEMANDERESSE ORIGINALE,**  
**PARTIE DÉFENDERESSE SUR RECONVENTION,**

comparant par Maître Ibraïma AKPO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**l'établissement de droit public SOCIETE1.),**

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

## **PARTIE DÉFENDERESSE ORIGINAIRES, PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

---

### **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 1<sup>er</sup> février 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 7 mars 2024, à 9 heures, salle JP.0.02.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 26 septembre 2024, à 9 heures, salle JP. 0.02.

Maître Ibraïma AKPO se présenta pour la partie demanderesse et Maître Camille EUSTACHE, 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 remis, le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1<sup>er</sup> février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg dont le dispositif est conçu comme suit :

(SCAN)

La demande, régulière en la pure forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 26 septembre 2024, les parties au litige ont précisé que c'est l'établissement public SOCIETE1.) qui a été l'employeur de PERSONNE1.).

A la même audience, l'établissement public SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.588,33 euros au titre de non-respect par ce dernier du délai de préavis ainsi le montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Il y a lieu de lui donner acte de sa demande reconventionnelle.

## **FAITS**

En date du 21 octobre 2022, deux conventions intitulées « INTERSHIP AGREEMENT N°1 » et « INTERSHIP AGREEMENT N°2 » ont été conclues entre l'Université de Luxembourg, Faculté de Droit, d'Economie et de Finance, l'étudiant PERSONNE1.) et la SOCIETE1.) pour des stages pour les périodes allant du 2 novembre 2022 au 28 février 2023 et du 1<sup>er</sup> mars 2023 au 30 avril 2023.

La rémunération pour ces stages a été fixée à 1.000 euros.

En date du 23 mars 2023, PERSONNE1.) a été engagé à durée déterminée pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2023 au 30 avril 2024 par la société SOCIETE1.) en qualité de « Chargé Middle Office » avec une période d'essai de trois mois et un salaire de 38.121,94 euros, payé sur 12 mois.

Par un courrier recommandé du 12 juillet 2023, PERSONNE1.) a résilié le contrat de travail conclu à durée déterminée avec un délai de préavis de 15 jours allant du 13 juillet 2023 au 27 juillet 2023.

## **MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) fait exposer qu'à partir du mois de mars 2023, la partie défenderesse lui aurait fait exécuter le travail relevant de son nouveau poste d'agent Middle Office « *sans aucune compensation, ni prime de salaire* ». Suite à sa réclamation, l'employeur lui aurait répondu que cela l'arrangerait de le payer moins cher.

Pour ces deux mois, il n'aurait bénéficié d'aucune augmentation de salaire qui serait toujours resté à 1.000 euros au lieu de 3.176,77 euros.

En outre, pendant l'exécution du contrat de travail, il aurait subi des agissements inappropriés, délibérés et répétés de ses supérieurs hiérarchiques et collègues ayant porté atteinte à ses droits, à sa dignité et sérieusement compromis son avenir professionnel au sein de l'établissement SOCIETE1.) pour être placé à exécuter son travail dans un environnement intimidant, dégradant, humiliant et offensant ayant altéré sa santé psychique.

Dans la requête introductive d'instance (pages 2 et 3), à laquelle le tribunal renvoie, PERSONNE1.) énonce plusieurs faits, « *non exhaustifs* », de

harcèlement moral « *relevant de plusieurs personnes de la société SOCIETE1.)* ».

Il a ainsi intitulé quatre exemples de tels agissements de « *harcèlement lié à la couleur de peau* », de « *harcèlement lié au dénie de la singularité d'un employé* », de « *harcèlement lié à l'origine* » ainsi que de « *harcèlement lié à une conduite grave et vexatoire* ».

PERSONNE1.) invoque l'article L.246-2 du Code du travail définissant le harcèlement moral.

Il affirme avoir fait part des actes de harcèlement moral subis de certains membres du personnel de l'employeur en les dénonçant d'abord auprès de ses supérieurs hiérarchiques, notamment PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

Ces derniers n'auraient cependant apporté aucune solution pour faire cesser les agissements et ce en méconnaissance de l'article L.246-3 alinéa 4 du Code du travail.

PERSONNE1.), très atteint psychologiquement et psychiquement, aurait en date du 22 juin 2023 sollicité l'aide de l'assistante sociale de l'établissement SOCIETE1.) en la personne de PERSONNE4.). Celle-ci aurait rédigé un rapport confidentiel, mais il lui aurait ensuite demandé la « *levée de cette confidentialité afin de rendre public ledit rapport* ».

Etant donné que l'employeur n'aurait entrepris aucune mesure pour faire cesser les actes de harcèlement, il aurait été obligé de rendre sa démission par courrier recommandé du 12 juillet 2023, aussi dans un souci « *de se prémunir contre ces actes de harcèlement et protéger sa santé déjà fragilisé* ».

PERSONNE1.) fait encore valoir que dans le formulaire de départ, versé en pièce 8, il aurait pris soin de préciser les raisons de sa démission, notamment pour cause de l'environnement de travail toxique dans lequel il aurait été soumis.

En outre, par un courrier de son litismandataire du 26 juillet 2023, les faits de harcèlement auraient été portés à la connaissance de l'employeur qui, par un courrier daté du 16 août 2023, aurait « *prétendu procéder à des enquêtes* », tout en « *qualifiant d'allégations les actes de harcèlement moral* ». Il estime que l'employeur aurait ainsi avoué d'avoir manqué à son obligation de prendre des mesures adéquates pour éviter tout acte de harcèlement moral dans son établissement.

Par un courrier du 8 septembre 2023, il aurait réitéré la réalité des actes de harcèlement subis.

Or, aucun rapport d'enquête de la partie employeuse n'aurait été communiqué.

PERSONNE1.) soutient qu'il n'aurait pas démissionné si l'employeur aurait pris des mesures de prévention contre les actes de harcèlement. Ne l'ayant pas fait, l'employeur l'aurait intentionnellement poussé à la démission. Il est d'avis que sa démission équivaldrait à une résiliation du contrat à durée déterminée par l'employeur.

Il considère ainsi que sa démission paraîtrait légitime et devrait être requalifiée en « *rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme notamment, avant le 30 avril 2024* ».

Pour autant que de besoin, PERSONNE1.) propose de faire entendre en qualité de témoin PERSONNE4.) ainsi que les personnes particulièrement citées dans la lettre de réclamation du 26 juillet 2023.

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant total de 45.327,04 euros.

L'établissement public SOCIETE1.) conteste énergiquement la version des faits présentée par PERSONNE1.).

In limine litis, la partie défenderesse a soulevé l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur en faisant valoir qu'elle aurait du mal à cerner l'objet des demandes adverses. Elle donne à considérer que dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne serait pas permis de démissionner avec préavis pendant la période d'essai.

Par ailleurs, PERSONNE1.) ne préciserait aucun fait. L'établissement public SOCIETE1.) ne serait pas en mesure de comprendre quels agissements concrets le requérant lui reprocherait et de saisir le fondement juridique de la demande.

Aucun texte légal ne permettrait de requalifier une démission avec préavis en résiliation par l'employeur du contrat de travail comme le requérant le demande. Une telle demande ne se concevrait que dans le cadre d'une démission avec effet immédiat pour fautes graves dans le chef de l'employeur.

Le requérant se limiterait, dans son dispositif, à faire état des articles L.246-2 et L.246-7 du Code du travail. Or, l'article L.246-7 du Code du travail ne serait relatif qu'à que des sanctions pénales à l'égard d'un employeur, auteur d'actes de harcèlement et ne trouverait pas à s'appliquer en l'espèce.

Subsidiairement, l'établissement public SOCIETE1.) conclut au débouté de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.).

L'établissement public SOCIETE1.) conteste l'ensemble des faits allégués par PERSONNE1.).

La partie employeuse critique que le requérant n'établirait aucunement les faits de harcèlement moral allégués et rappelle que la charge de la preuve appartiendrait au salarié.

Les prétendus faits ne seraient d'ailleurs ni précis ni datés et les noms des personnes impliquées ne seraient pas indiqués.

La demande en audition comme témoin de PERSONNE4.) serait à rejeter à défaut de toute précision à cet égard.

La partie défenderesse fait encore valoir qu'il existerait au sein de l'établissement public SOCIETE1.) un « *code de conduite* » pour les collaborateurs qui renvoie à la procédure en matière de prévention du harcèlement au travail applicable. Ces documents auraient été portés à la connaissance du requérant qui n'aurait cependant pas eu recours à cette procédure.

Finalement, la partie défenderesse conteste les montants réclamés par le requérant et elle demande reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.588,38 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis non respecté.

### **MOTIFS DE LA DECISION:**

#### ***Quant à la demande principale***

*en ce qui concerne le moyen tiré du libellé obscur*

L'établissement public SOCIETE1.) a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la demande pour cause de libellé obscur.

A l'appui de ce moyen, elle fait plaider ne pas avoir été en mesure de cerner l'objet de demandes adverses et les bases légales invoquées en lien avec les revendications financières formulées. Elle ne serait encore pas en mesure de comprendre quels seraient les agissements que le requérant lui reprocherait et sur quel fondement juridique il demanderait la requalification de sa démission et réclamerait sa condamnation au paiement des montants au titre de préjudices.

Aux termes de l'article 154 du Nouveau Code de Procédure civile, le demandeur est obligé de libeller de façon claire, précise et complète ses prétentions afin que le défendeur sache exactement ce qu'on lui réclame et qu'il puisse utilement préparer sa défense.

Il est de principe que la description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés. Il n'est toutefois pas requis de qualifier juridiquement les circonstances de fait.

Conformément à l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile, la requête devant le tribunal du travail doit énoncer, sous peine de nullité, l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens.

L'acte introductif d'instance doit, dès lors, fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action dirigée contre lui.

Il est de principe que la description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande,

pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

L'article 145 du Nouveau Code de procédure civile dispose, entre autres, que la requête doit énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens, à peine de nullité. La prescription de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

En l'espèce, une grande confusion des concepts juridiques ressort des termes employés dans la motivation et le dispositif de la requête.

En effet, la requête de PERSONNE1.) du 1<sup>er</sup> février 2024 est intitulé « *requête en matière de démission pour harcèlement* ».

Dans le dispositif de la requête, il invoque l'article L.246-2 du Code du travail qui est la définition du harcèlement moral et qui est rédigé comme suit : «*Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.* »

En deuxième lieu, le requérant invoque l'article L.246-7 du Code du travail qui est conçu comme suit :

« *Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros :*

1° *l'employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en violation de l'interdiction visée à l'article L. 246-3, paragraphe 1er ;*

2° *l'employeur qui omet de prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 2 ;*

3° *l'employeur qui omet de déterminer les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 3 ;*

4° *l'employeur qui omet de procéder à une évaluation interne en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 4 ;*

5° *l'employeur, le supérieur hiérarchique, le collègue de travail ou toute personne extérieure en relation avec l'employeur, notamment le client et le fournisseur de l'entreprise, qui ne respecte pas les interdictions visées à l'article L. 246-4, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2.*

*En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.* »

Sur base de cet article, le requérant demande de « *condamner l'Employeur et tous les auteurs de harcèlement moral au paiement des montants prévus par l'article L.246-7 du Code du travail précité* ».

Outre le fait que le tribunal du travail n'est pas compétent pour condamner un employeur à des amendes, il y a lieu de constater que le requérant ne précise pas quelles personnes devraient être condamnées.

Quant à la demande en convocation de PERSONNE4.) et « *les collègues de service* », il y a lieu de remarquer qu'elle est imprécise et même la simple référence à une lettre de réclamation ne confère pas non plus de précision supplémentaire.

Il ne s'agit pas d'une offre de preuve tendant à établir des faits libellés de façon claire et précise.

Le requérant demande ensuite de déclarer que sa démission est légitime et de « *procéder à la requalification de cette démission en résiliation par l'Employeur du contrat à durée déterminée avant son terme.* »

Force est de constater que la requête introductive d'instance est entièrement basée sur le raisonnement juridique tenant au harcèlement moral reproché à l'établissement public SOCIETE1.).

Or, le requérant n'a pas fait usage de la procédure en matière de harcèlement moral prévu par l'article L. 246-6 du Code du travail qui dispose que : « *Le salarié victime de harcèlement moral peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate conformément à l'article L. 124-10.* »

Aucune disposition légale ne prévoit la qualification d'une démission avec préavis d'un contrat de travail à durée déterminée, intervenue encore dans la période d'essai, en résiliation par l'employeur du contrat à durée déterminée avant son terme.

C'est sur cette base que le requérant demande la condamnation de l'employeur, dont la dénomination sociale exacte n'est même pas reprise dans le dispositif de la requête, à différents montants du chef de préjudice matériel et moral subis.

Dans les conditions ainsi exposées, le libellé du dispositif prête en effet à confusion en ce que la partie défenderesse peut se méprendre sur ce qui lui est demandé et sur quelle base juridique elle doit se défendre.

Dans ces circonstances, la partie défenderesse n'a dans ces circonstances pas pu utilement organiser sa défense. Pareille confusion constitue en effet un préjudice pour la partie défenderesse, de sorte que le moyen tiré du libellé obscur est donc à accueillir comme fondé. En effet, la requête ne répond manifestement pas aux exigences de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile.

Il découle partant de tous ces développements que la requête de PERSONNE1.), déposée en date du 1<sup>er</sup> février 2024, est à déclarer irrecevable pour cause de libellé obscur.

### **Quant à la demande reconventionnelle**

L'établissement public SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.588,38 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle estime que ce dernier aurait dû respecter un délai de préavis d'un mois et non pas de 15 jours.

PERSONNE1.) conclut au rejet de la demande reconventionnelle qu'il conteste sans préciser pour quels motifs il la conteste.

En l'espèce, la résiliation du contrat de travail à durée déterminée par le salarié est intervenue pendant la période d'essai de trois mois.

D'une part, aux termes de l'article L.121-5 (4) du code du travail, « *il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10* ». La même disposition prévoit que le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur à quatre jours par mois d'essai convenu, sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois

PERSONNE1.) a donc correctement appliqué un délai de préavis de quinze jours.

D'autre part, le même article l'article L. 121-5 du Code du travail, en ce qu'il ne renvoie pas à l'article L.124-6 du même code, ne prévoit pas de sanction consistant dans l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis pour le cas où soit l'employeur soit le salarié résilie le contrat à l'essai au mépris des dispositions spécifiques concernant le délai de préavis à respecter.

Il s'ensuit que la demande reconventionnelle est à rejeter comme non fondée.

### ***Quant aux indemnités de procédure***

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000 euros contre son ancien employeur.

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter.

De son côté, l'établissement public SOCIETE1.) a formulé à titre reconventionnel une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 euros contre le requérant.

Il y a lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par l'établissement public SOCIETE1.) alors qu'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.

**PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort**

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne** acte à l'établissement public SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle;

**dit** fondé le moyen tiré de l'exception obscuri libelli opposé par l'établissement public SOCIETE1.);

en conséquence :

**déclare** irrecevable la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 1<sup>er</sup> février 2024 pour cause de libellé obscur;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de l'établissement public SOCIETE1.), partant en déboute ;

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

**déclare non fondée** la demande de l'établissement public 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 directeur adjoint 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 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.

**s. Simone PELLEES**

**s. Joé KERSCHEN**