

Texte pseudonymisé

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

**Rép.fisc.no 1498/2024**  
**(rôle L-TRAV-571/2022)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 0 3 M A I 2 0 2 4**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, ci-avant au service de **la société anonyme SOCIETE1.) SA**, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demandeur principal et défendeur sur reconvention**, comparant ci-avant par Maître Yves ALTWIES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant par la suite par Maître Maximilian DI BARTOLOMEO, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange,

**e t**

**la société anonyme SOCIETE1.) SA**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse principale et demanderesse par reconvention**, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

## **FAITS :**

Suite à la requête déposée le 14 octobre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 11 novembre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse, et Maître Franca ALLEGRA se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 24 février 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 24 février 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 26 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 26 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 27 octobre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 27 octobre 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 19 janvier 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 19 janvier 2024, audience n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement remise au mardi, 26 mars 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 26 mars 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Emilie SCHEIDT, en remplacement de Maître Maximilian DI BARTOLOMEO, le mandataire de la partie requérante, ayant repris le mandat de Maître Yves ALTWIES, et Maître Maaïke DEROOST, en remplacement de Maître Philippe NEY, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Martin GRUNDMANN en remplacement de Maître Franca ALLEGRA.

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

### **le jugement qui suit :**

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 14 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de constater que la résiliation avec effet immédiat du 12 septembre 2022 pour fautes graves dans le chef de l'employeur était justifiée et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	72.357,48 €
- Indemnité de départ	36.178,74 €
- Préjudice matériel	58.952,52 €
- Préjudice moral	72.357,48 €
- Indemnité pour congés non pris	3.084,60 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la résiliation intervenue par lettre du 12 septembre 2022, sinon à partir de la demande en justice, sinon tel que de droit, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) réclame encore le paiement de la somme de 6.980,- euros à titre de frais et honoraires d'avocat sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, sinon sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La SOCIETE1.) conclut à titre reconventionnel à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 19.797,- euros correspondant à une indemnité compensatoire de préavis de trois mois et la somme de 5.000,- euros à titre de dommages et intérêts.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 46.976,78 euros, avec les intérêts légaux, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

#### 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 9 septembre 2002, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme l'entreprise SOCIETE2.) SA en qualité de « conseiller commercial dans la vente de contrats, de matériel, services et accessoires en relation avec les activités professionnelles de SOCIETE2.) ».

Le 30 octobre 2022, PERSONNE1.) a signé un avenant avec la société anonyme SOCIETE2.) SA.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2008, PERSONNE1.) a signé un avenant avec la société anonyme SOCIETE3.) SA par lequel il est engagé en tant que délégué commercial et prolongeant la période probatoire de 3 mois du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 28 février 2009.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2008, PERSONNE1.) a encore signé un avenant avec la société anonyme SOCIETE3.) SA.

Le 1<sup>er</sup> mars 2009, PERSONNE1.) a signé un avenant avec la société anonyme SOCIETE3.) SA prolongeant la période probatoire du 1<sup>er</sup> mars 2009 au 31 mars 2009.

Le 1<sup>er</sup> avril 2009, PERSONNE1.) a signé un avenant avec la société anonyme SOCIETE3.) SA prolongeant la période probatoire de trois mois du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 30 juin 2009.

Par avenant signé avec la société anonyme SOCIETE1.) SA, PERSONNE1.) a été engagé avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 en tant que Account Manager avec reconnaissance de son ancienneté de 16 années et 10 mois.

Par avenant du 11 juillet 2019 signé entre PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) SA, le salarié a été classé dans la carrière F au niveau Bachelor groupe 12 échelon d'ancienneté 16.

Par courrier recommandé du 12 septembre 2022, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat pour faute grave de la SOCIETE1.) dans les termes suivants :

SCAN

### 3. Appréciation

#### 3.1 La demande en rejet des pièces

La SOCIETE1.) conclut au rejet de la Convention collective de travail pour les salariés de SOCIETE1.) SA au motif que cette pièce versée aurait été versée par PERSONNE1.) en cours de délibéré.

Il convient de rappeler que, conformément à l'article 64 du Nouveau Code de Procédure Civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1er du Nouveau Code de Procédure Civile, il est disposé que : « La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance. »

L'article 282 du même code dispose que « Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile. »

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande. Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats. L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

Il est constant en cause que la Convention collective de travail pour les salariés de SOCIETE1.) SA a été communiqué en cours de délibéré.

Il y a partant lieu de rejeter cette pièce.

### 3.2 La démission de PERSONNE1.)

PERSONNE1.) affirme avoir été victime de faits de harcèlement moral sur son lieu de travail de la part de son employeur, constitutifs de faute grave dans le chef de ce dernier, de sorte que sa démission serait justifiée.

Il expose plus particulièrement à l'appui de sa demande et dans sa lettre de démission :

- que la SOCIETE1.) n'aurait pas pris les mesures nécessaires suite à sa dénonciation le 10 février 2022 de faits constitutifs d'actes de harcèlement moral,
- que la SOCIETE1.) l'aurait sanctionné à quatre reprises pour les mêmes faits (réunion du 10 février 2022, interdiction de télétravail par mail du 14 février 2022 jusqu'à nouvel ordre suite aux plaintes des clients, injonction de reprendre le travail en présentiel à partir du 17 janvier 2022, notification d'un avertissement le 18 janvier 2022 et notification d'un nouvel avertissement le 3 février 2022),
- que la SOCIETE1.), en demandant à un salarié de se rendre à son domicile le 22 août 2022, pour voir s'il était à la maison et en établissant un procès-verbal de constat illégal, aurait atteint à sa vie privée,
- que la SOCIETE1.) lui aurait notifié un autre avertissement le 29 août 2022 relatif à son constat à domicile.

PERSONNE1.) se fonde sur ses courriers ayant contesté les avertissements et dénoncés des faits constitutifs d'harcèlement moral, sur le courriel adressé à l'association ORGANISATION1.), sur une attestation testimoniale ainsi que sur des certificats médicaux attestant de son état dépressif.

Il fait valoir que des lettres d'avertissement injustifiées constitueraient des faits qualifiables de harcèlement moral.

La SOCIETE1.) demande en premier lieu- en se prévalant des dispositions de l'article L.124-10 (6) du Code du travail - à voir déclarer la démission abusive pour ne pas être fondée sur les faits dont PERSONNE1.) avait pris connaissance moins d'un mois avant sa démission pour faute grave.

Subsidiairement elle conteste les reproches formulés à son encontre et notamment le harcèlement moral allégué de la part de PERSONNE1.), ce dernier n'établissant pas de traitement dégradant dans son chef ou de comportement fautif.

A titre encore plus subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins.

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que:

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. (...) ».

Il résulte de ce texte que, sauf en cas de poursuites pénales, seule l'existence d'un fait ou d'une faute parvenus à la connaissance du salarié ou de l'employeur dans le mois précédant le licenciement immédiat ou la démission permet au salarié ou à l'employeur d'invoquer des faits ou des fautes antérieurs à l'appui du nouveau fait ou de la faute nouvelle.

En l'espèce, il résulte de la lettre de démission que les derniers faits reprochés à la SOCIETE1.) remontent au 22 août 2022 et 29 août 2022.

S'agissant de faits nouveaux se situant moins d'un mois avant le licenciement, PERSONNE1.) peut donc valablement invoquer d'autres faits qui se sont produits plus d'un mois avant sa démission à l'appui de cette démission.

En ce qui concerne le mérite de la démission, il y a lieu de rappeler de prime abord qu'en l'absence de disposition législative spécifique en matière de harcèlement moral au moment de la démission de PERSONNE1.), il convient de se référer, pour définir la notion de harcèlement moral, à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui qualifie de

harcèlement tout comportement qui a pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La Convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats ORGANISATION2.) et ORGANISATION3.), d'une part et l'ORGANISATION4.), d'autre part, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 en donne une définition similaire en retenant que le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, soit d'altérer les conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

Le harcèlement moral dans une entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

Il s'agit d'un processus d'enchaînement de faits correspondant à un certain schéma et aboutissant à un résultat déterminé.

Quant à la personne de l'harceleur, ce peut être l'employeur ou son remplaçant, mais également un salarié ou un supérieur hiérarchique.

Il convient cependant de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

Toute activité professionnelle peut ainsi être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachées à des situations de harcèlement moral.

En outre, l'exercice normal du pouvoir de contrôler et de critiquer un salarié pour n'avoir pas convenablement rempli les tâches lui dévolues ne saurait pas être qualifié de harcèlement moral.

Le harcèlement moral n'est ainsi pas à confondre avec le simple exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, contrôle qui constitue une contrainte inhérente au lien de subordination.

Ainsi, de simples circonstances à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et conduisant souvent à la mise en cause de situations acquises, ne constituent pas des actes de harcèlement moral.

En l'absence de disposition spécifique dans le code du travail, c'est l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article

1134 du code civil qui constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée.

Il appartient au salarié se prétendant victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice.

Contrairement à la législation française suivant laquelle la charge de la preuve du harcèlement ne pèse pas sur le salarié puisque ce dernier doit simplement « établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement », la législation luxembourgeoise n'instaure aucune présomption, de sorte que la charge de la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral incombe au salarié. (voir Cour, Arrêt numéro 71/18 du 26 avril 2018, numéro 44560 du rôle)

PERSONNE1.) reproche à la SOCIETE1.) des faits de harcèlement moral répétés.

Il verse trois certificats médicaux desquels il résulte que certes PERSONNE1.) souffre de dépressions mais quant à l'origine de ces troubles les médecins ne se réfèrent qu'aux dires et au ressenti de PERSONNE1.).

Les constatations des médecins ne sont dès lors pas susceptibles d'établir la réalité des actes de harcèlement dont se plaint le salarié. (voir en ce sens Cour, 23 avril 2020, no. du rôle CAL-2018-00795)

Il en va de même du courriel de l'association ORGANISATION1.), du courriel de PERSONNE1.) adressé à l'association ORGANISATION1.) et du certificat de l'association ORGANISATION1.).

Eu égard aux contestations de la SOCIETE1.), il y a lieu d'analyser chacun des reproches de PERSONNE1.) contenu dans sa lettre de démission afin de déterminer si la SOCIETE1.) a commis des faits de harcèlement moral répétés.

Sur le fait que la SOCIETE1.) n'aurait pas pris les mesures nécessaires suite à sa dénonciation le 10 février 2022 de faits constitutifs d'actes de harcèlement moral, il y a lieu de relever qu'il résulte uniquement de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que lors de la réunion du 10 février 2022 que PERSONNE1.) aurait eu des problèmes relationnels avec sa hiérarchie.

La prédite attestation n'indique pas que PERSONNE1.) aurait dénoncé, lors de cet entretien, des faits précis de harcèlement moral de sorte qu'il ne saurait être reproché à la SOCIETE1.) de ne pas avoir pris de quelconques mesures suite à cet entretien.

Sur le fait que la SOCIETE1.) l'aurait sanctionné à quatre reprises pour les mêmes faits (réunion du 10 janvier 2022, interdiction de télétravail par mail du 14 janvier 2022 jusqu'à nouvel ordre suite aux plaintes des clients, injonction de reprendre le travail en présentiel à partir du 17 janvier 2022, notification d'un avertissement le 18 janvier 2022 et notification d'un nouvel avertissement le 3 février 2022), il y a lieu de constater qu'il résulte des courriers électroniques entre parties versés en cause que la réunion du 10 janvier 2022 avait trait aux plaintes de certains client de la SOCIETE1.).

Le 14 janvier 2022, la SOCIETE1.) informe PERSONNE1.) qu'elle a encore reçu une réclamation de la part des clients de sorte que jusqu'à nouvel ordre le télétravail est interdit pour lui et sa présence au bureau est obligatoire à partir de lundi 17 janvier 2022.

Par courrier électronique du 16 janvier 2022, la SOCIETE1.) écrit à PERSONNE1.) d'envoyer son arrêt maladie s'il est incapable de travailler en raison de son infection au Covid ou d'exercer sa fonction en télétravail.

Par la suite, la SOCIETE1.) a émis un premier avertissement daté du 18 janvier 2022 à l'encontre de PERSONNE1.), avertissement qui n'a cependant pas pu être remis en mains propres à PERSONNE1.) alors qu'il était suivant pièces versées en cause en congé maladie le 18 janvier 2022. Cet avertissement n'a pas été envoyé par la SOCIETE1.).

Le même avertissement, cette fois daté du 3 février 2022, a été envoyé par courrier recommandé à PERSONNE1.) et a trait aux nombreuses plaintes des clients.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), il résulte des développements qui précèdent qu'il n'a pas été sanctionné quatre fois pour les mêmes faits alors que seul un avertissement pour les faits reprochés lui a été notifié, avertissement qui est la seule sanction.

Le télétravail n'étant pas un droit acquis, l'employeur n'a fait preuve que de son pouvoir de direction en interdisant le télétravail à PERSONNE1.) jusqu'à nouvel ordre. Ce n'est qu'en raison de son infection au Covid que l'employeur a reproposé le télétravail à PERSONNE1.) s'il n'était pas en congé maladie.

Ces faits ne sont pas à qualifier de harcèlement moral.

Eu égard aux plaintes des clients versés en cause, il n'y a également pas lieu de mettre en doute le caractère justifié de l'avertissement.

Sur le fait que la SOCIETE1.), en demandant à un salarié de se rendre à son domicile le 22 août 2022, pour voir s'il était à la maison et en établissant un procès-verbal de constat illégal, il y a lieu de constater qu'il résulte de l'article 2 du « Constat » applicable pour tout le groupe SOCIETE1.) et ainsi à la société anonyme SOCIETE1.) SA que « Dans le cadre du suivi des absences pour raisons de santé, les responsables ont, en cas de doute sur le bien-fondé d'une

absence d'un collaborateur et de sa présence à son domicile, la possibilité de demander que la présence du collaborateur à son domicile soit constatée. Pour les Salariés, le constat est effectué par la CNS. Néanmoins, il peut être organisé par la DRH dans des cas particuliers et bien étudiés, ainsi que pour les Fonctionnaires, Employés Publics et Salariés de l'Etat. »

Suivant procès-verbal relatif à un constat à domicile du 22 août 2022, il a été constaté que PERSONNE1.) ne se trouvait pas à son domicile le 22 août 2022 à 18h15 alors que ce dernier était en congé maladie.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), le procès-verbal établi par la SOCIETE1.) n'est pas illégal, la possibilité étant expressément prévue par le texte susvisé et il ne constitue également pas une atteinte à la vie privée.

Sur le fait que la SOCIETE1.) lui aurait notifié un autre avertissement le 29 août 2022 relatif à son constat à domicile, il y a lieu de constater que ce dernier n'est pas injustifié, le procès-verbal de constat établissant que PERSONNE1.) n'était pas à son domicile lors du contrôle opéré par la SOCIETE1.) quant au bien-fondé de l'absence de PERSONNE1.) pour maladie.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) n'établit pas avoir été victime de faits répétés de harcèlement moral.

Dans ces conditions, la démission avec effet immédiat du 12 septembre 2022 doit être déclarée non justifiée et il y a lieu de déclarer les demandes en indemnisation du préjudice matériel et moral, en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et en allocation d'une indemnité de départ de PERSONNE1.) non fondées.

### 3.3 La demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris

La SOCIETE1.) fait valoir que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris formulée pour mémoire dans la requête introductive d'instance serait irrecevable.

La jurisprudence française a retenu qu'une demande non chiffrée n'est pas irrecevable de ce seul fait (Civ. 2e, 25 oct. 1995, n° 93-14.080, Bull. civ. II, no 259 ; Gaz. Pal. 1996. 1. Pan. 153. – Soc. 18 mars 1997, no 93-41.828, Procédures 1997. Comm. 152, note SPORTOUCH), à partir du moment où le montant de la demande est déterminable par des éléments qu'elle contient (Civ. 2e, 8 mars 2006, n° 04-20.033, Procédures 2006. Comm. 95, obs. PERROT) (Rép. de procédure civile, DALLOZ, v° Assignation, septembre 2016 (actualisation : avril 2018), n° 22).

La jurisprudence luxembourgeoise a également adopté cette solution et admet qu'en l'absence d'une évaluation, une demande n'encourt aucune irrecevabilité à ce titre et peut toujours être chiffrée en cours d'instance (Cour d'appel, 4 juin 2009, n° 32.309 du rôle).

PERSONNE1.) ayant chiffré sa demande à 3.084,60 euros (76h + 12,50h = 88,5 heures) lors de l'audience des plaidoiries, il y a lieu de déclarer la demande recevable.

La demande de PERSONNE1.) est néanmoins à déclarer non fondée, la SOCIETE1.) ayant suivant fiche de salaire du mois de septembre 2022 réglé l'intégralité du solde des jours de congés non pris à PERSONNE1.).

#### 3.4 Les demandes reconventionnelles de la SOCIETE1.)

A titre reconventionnel, la SOCIETE1.) réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer en application de l'article L.124-6 (1) du Code du travail une indemnité compensatoire de préavis équivalent à trois mois de salaires et qu'elle chiffre à 19.797,- euros (3 x 6.599 euros).

Aux termes de l'article L.124-6 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Eu égard à l'ancienneté de service continue de PERSONNE1.) au moment de sa démission, soit 20 ans, il aurait dû respecter, en cas de démission avec préavis, un préavis de 3 mois en application des dispositions de l'article L.124-4 du Code du travail (ensemble l'article L.124-3).

Suivant les fiches de salaires de PERSONNE1.) versées en cause pour le mois de janvier 2022 le salaire mensuel de PERSONNE1.) pour une tâche rémunérée de 40 heures d'élevait à 5.859,67 euros.

La demande de la SOCIETE1.) doit être déclarée fondée pour le montant de 17.579,01 euros (3x5.859,67€).

La SOCIETE1.) réclame encore le paiement de la somme de 5.000,- euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices moral et matériel subis.

Etant donné que la SOCIETE1.) n'établit pas avoir subi un préjudice matériel et moral, il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

#### 3.5 Le recours de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclare exercer son recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage complet avancés par lui à PERSONNE1.).

Il réclame la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui payer la somme de 46.976,78 euros, correspondant au montant des indemnités de

chômage avancées à PERSONNE1.) pour la période du 28 octobre 2022 au 27 septembre 2023 avec les intérêts légaux tels que de droit.

Compte tenu du caractère injustifié de la démission du 12 septembre 2022, PERSONNE1.) est la partie mal fondée au fond du litige.

Aux termes de l'article L.521-4 (6) du Code du travail, « Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel «ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur» condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision ».

Il ressort des pièces versées en cause par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, il a versé à PERSONNE1.) des indemnités de chômage d'un montant brut total de 46.976,78 euros.

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est dès lors fondée en principe contre PERSONNE1.) et il y a lieu de condamner celui-ci à lui rembourser le montant de 46.976,78 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

### 3.6 La demande en remboursement des frais d'avocat exposés et les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a formulé une demande en paiement de la somme de 6.980,- euros à titre de frais et honoraires d'avocat sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, sinon sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) relative au remboursement des frais et honoraires d'avocat formulée pour la première fois à l'audience des plaidoiries, pour constituer une demande nouvelle.

Aux termes de l'article 53 du Nouveau Code de Procédure Civile :

« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà soit expressément, soit implicitement, exprimée dans l'acte introductif d'instance. Celui-ci délimite en effet l'étendue du litige en déterminant ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause. Toute demande présentée en cours d'instance et qui diffère de la demande introductive par l'un de ces trois éléments est par conséquent irrecevable. (C.S.J., 24 septembre 1998, numéro 20974 du rôle)

Ainsi, les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

En l'espèce, PERSONNE1.) a formulé une demande sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile dans sa requête introductive d'instance.

Dans la mesure où la demande de PERSONNE1.) est principalement basée sur la même base légale à deux reprises, une fois pour le montant de 4.500,- euros et pour le montant 6.980,- euros, il y a lieu de constater qu'il ne s'agit pas d'une demande nouvelle. Les demandes font cependant double emploi.

Quant à la base subsidiaire sur laquelle PERSONNE1.) réclame le remboursement des frais et honoraires d'avocat, les articles 1382 et 1383 du Code civil, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) n'a pas formulé une telle demande dans sa requête introductive d'instance de sorte qu'il y a lieu de déclarer cette demande irrecevable.

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, les demandes de PERSONNE1.) sont à déclarer non fondées.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la SOCIETE1.) à 1.000,- euros.

**PAR CES MOTIFS :**

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** les demandes principale et reconventionnelle en la forme,

**dit** qu'il y a lieu de rejeter la pièce contenant la Convention collective de travail pour les salariés de SOCIETE1.) SA versée en cours de délibéré,

**dit** non fondée la démission avec effet immédiat du 12 septembre 2022,

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudice matériel et moral, en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ,

**dit** recevable mais non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congés non pris,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 17.579,01 euros à titre d'indemnité de préavis,

**dit** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral,

**dit** le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, fondé à l'encontre de PERSONNE1.) pour le montant de 46.976,78 euros,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 46.976,78 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** irrecevable la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil pour constituer une demande nouvelle,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 de la greffière **Michèle**

**GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.