

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2119/2024**  
**(rôle L-TRAV-637/2018)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 1 J U I N 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.)**, employé, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**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**, comparant par Maître Stéphanie STAROWICZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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-ADRESSE3.), dûment informé, comparant initialement par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, ensuite par la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET et associés SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

---

**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 10 octobre 2018 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, 26 octobre 2018.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Stéphanie STAROWICZ et Maître Georges PIERRET se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 18 janvier 2019 pour plaidoiries.

En date du 08 janvier 2019, Maître Georges PIERRET, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa le tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE n'a pas de revendications à faire valoir dans le cadre du présent litige.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires (15.03.2019, 05.04.2019, 31.05.2019, 10.01.2020, 12.06.2020, 13.11.2020, 12.03.2021, 17.09.2021, 03.12.2021, 22.02.2022, 01.04.2022, 28.04.2022, 28.09.2022, 24.02.2023, 05.05.2023, 06.10.2023, 05.01.2024, 15.03.2024).

A l'audience publique du vendredi, 15 mars 2024, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 24 mai 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 24 mai 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Virginie BROUNS, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, le mandataire de la partie requérante, et Maître Stéphanie STAROWICZ, le 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, ne fut plus représenté.

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 10 octobre 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 26 juin 2018 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	15.617,95 €
- Préjudice matériel	25.000,00 €
- Préjudice moral	10.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir du 16 juillet 2018, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- 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.) a encore conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 2.592,76 euros à titre d'indemnité de départ.

Par courrier du 8 janvier 2019, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a indiqué qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 4 janvier 2005, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 18 juin 2018, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable.

Par courrier remis en mains propres le 15 juin 2018, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) une mise à pied conservatoire.

Par courrier recommandé du 26 juin 2018, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

**SCAN**

Par courrier recommandé du 16 juillet 2018, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

### 3. Appréciation

#### 3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que bon nombre de motifs invoqués n'auraient pas été énoncés avec la précision requise.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat 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. ».

En vertu 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute

commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

Force est de constater que la lettre de licenciement indique de manière claire et compréhensible qu'il est reproché à PERSONNE1.) des faits de harcèlement sexuel et moral, faits qui ont fait l'objet d'une plainte au pénal de la part de PERSONNE2.).

Ainsi, la société SOCIETE1.) a non seulement indiqué dans la lettre de licenciement la nature des fautes qu'elle reproche à son ancien salarié, mais elle y a également suffisamment précisé les circonstances de fait et de temps entourant les fautes ainsi reprochées.

Les motifs du licenciement de PERSONNE1.) ont partant été indiqués avec précision permettant à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

### 3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) fait valoir avoir été acquitté au pénal tant en première instance qu'en appel de la plupart des faits repris dans la lettre de licenciement.

Il estime que la société SOCIETE1.), en le licenciant sur base des seuls dires de PERSONNE2.), aurait agi de manière légère.

La société SOCIETE1.) n'aurait en effet procédé à aucune enquête suite aux dénonciations de PERSONNE2.) permettant de l'entendre et de comparer les dires de PERSONNE2.) à ceux des autres salariés présents au moment des faits.

La société SOCIETE1.) n'établirait en outre pas la réalité et le sérieux des motifs invoqués.

Il résulterait ainsi de la procédure au pénal au cours de laquelle de nombreux témoins ont été entendus et eu égard aux attestations testimoniales versées que les faits ne sont soit pas établis à défaut de preuve soit les déclarations des témoins sont contradictoires.

La société SOCIETE1.) estime que l'ensemble des faits seraient établis par les pièces versées en cause et desquelles il résulterait que PERSONNE1.) a eu un

comportement déplacé envers PERSONNE2.) en la harcelant sexuellement pendant des mois.

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

Au vu des contestations du salarié, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la matérialité des faits reprochés au salarié.

Les décisions pénales d'acquittement, même rendues au bénéfice du doute, ont autorité absolue de chose jugée et s'imposent au civil.

Pour que l'autorité de la chose jugée au pénal s'applique, les faits examinés par le juge du travail doivent être les mêmes que ceux débattus devant le juge répressif. La mesure de licenciement est dépourvue de fondement si elle repose sur des faits que le juge pénal a déclarés non établis. La solution vaut également lorsque le salarié est relaxé au bénéfice du doute à l'égard des faits invoqués pour fonder le licenciement. En effet, le juge du travail ne peut se déclarer convaincu du point sur lequel le juge répressif a exprimé son doute de façon certaine. Le juge du travail peut cependant déclarer fondé un licenciement malgré une relaxe lorsque cette relaxe laisse subsister des faits qui au civil peuvent constituer un motif de licenciement ou si la relaxe a été obtenue en raison d'un défaut de preuve portant sur l'élément intentionnel d'une infraction. (Cour d'appel, 19 mars 2015, numéros 39929 et 40095 du rôle ; Cour d'appel, 28 janvier 2021, numéro 43704 du rôle)

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il résulte de la lettre de licenciement ainsi que de la plainte pénale déposée par PERSONNE2.) déposée le 18 juin 2018 auprès de la Police de Mersch que PERSONNE2.) a dénoncé des faits de harcèlement sexuels à charge de PERSONNE1.).

Il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal que la société SOCIETE1.) a, suite à la dénonciation des faits par PERSONNE2.), procédé à une enquête interne et aurait entendu tant PERSONNE2.), tant PERSONNE1.) que d'autres salariés sur les faits reprochés.

Elle n'indique d'ailleurs pas dans la lettre de licenciement que ce serait sur base des conclusions de son enquête qu'elle serait convaincue de la réalité des faits lui rapportés et qu'ainsi le licenciement se justifierait.

Or, il y a lieu de rappeler que l'employeur dispose d'une obligation, lorsque des faits de harcèlement sexuel et moral, lui sont rapportés de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser ces faits et notamment dans un premier temps de procéder à une enquête interne.

L'employeur ne saurait se décharger de son obligation en se contentant de renvoyer aux pièces du dossier dont notamment le dossier répressif sans procéder à une analyse détaillée des faits.

Il n'appartient pas au tribunal du travail à posteriori de procéder à une telle enquête.

En tout état de cause, il y a lieu de constater qu'il résulte de l'ensemble du dossier répressif et notamment des constatations faites tant par le tribunal correctionnel que la Cour d'appel, suite à l'audition des témoins, que les faits allégués ne sont pas établis soit par manque de preuve soit parce que les déclarations des témoins sont contradictoires.

Les nouvelles attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) ne sont pas pertinentes ou concluantes dans la mesure où elles ne sont pas précises ou ont trait à des témoignages indirects.

L'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.) est également à rejeter alors qu'elle n'est également pas pertinente et concluante, les témoins ayant été entendus dans le cadre de l'instance pénale et celle-ci ne détaillant pas quel témoin est à entendre pour quel fait.

Eu égard à l'ensemble des pièces versées en cause, il y a lieu de retenir que seul un fait n'est pas contesté par PERSONNE1.), celui d'avoir tiré une fois sur la bretelle du soutien-gorge de PERSONNE2.).

Bien que le fait de tirer la bretelle du soutien-gorge d'une collègue de travail constitue un geste déplacé et inapproprié, ce fait ne saurait cependant à lui seul justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec effet immédiat du 26 juin 2018 est partant à déclarer abusif.

### 3.3 L'indemnisation

#### 3.3.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 25.000,- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi alors qu'il se serait retrouvé sans travail du jour au lendemain.

La société SOCIETE1.) conteste la demande dans la mesure où PERSONNE1.) ne verserait aucune pièce quant à une recherche d'emploi.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse aucune pièce établissant une recherche active d'un emploi à partir de son licenciement.

PERSONNE1.) ne versant aucune pièce détaillant ses recherches d'emploi, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

### 3.3.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté, des circonstances du licenciement et des déclarations de PERSONNE1.), est à fixer ex æquo et bono à la somme de 1.000,- euros.

### 3.3.3 Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) a, à l'audience des plaidoiries, augmenté sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 15.617,95 euros alors qu'il aurait été privé de son préavis légal de six mois.

La société SOCIETE1.) conteste l'augmentation de la demande au motif que PERSONNE1.) ne se serait pas réservé le droit de le faire dans sa requête introductive d'instance.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), il y a lieu de constater qu'il résulte de la requête introductive d'instance que PERSONNE1.) s'est expressément réservé le droit d'augmenter sa demande en cours d'instance.

Une augmentation de la demande ne modifiant pas le contrat judiciaire, la demande de PERSONNE1.) est recevable.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Au de son ancienneté, PERSONNE1.) dont le licenciement a été déclaré abusif, aurait donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, aurait été de 6 mois.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de (6 x 2.602,99 euros) = 15.617,95 euros.

### 3.3.4 Indemnité de départ

La société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande en paiement d'une indemnité de départ au motif que celle-ci n'a pas été libellée dans la requête du 10 octobre 2018 et constitue, dès lors, une demande nouvelle.

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 (Cour d'appel, 24 septembre 1998, n° 20974 du rôle).

Comme la demande en obtention d'une indemnité de départ constitue une conséquence logique et nécessaire de la demande initiale tendant à l'indemnisation en relation avec le licenciement avec effet immédiat qualifié d'abusif, cette demande est à déclarer recevable.

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, PERSONNE1.) a droit, compte tenu de son ancienneté, au moment de l'expiration du délai de préavis, à une indemnité de départ égale à deux mois de salaire.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée fondée pour le montant réclamé et non autrement contesté de 2.592,76 euros.

#### 4. Indemnités de procédure

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, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à la somme de 750,- euros.

#### 5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande en la forme,

**déclare** abusif le licenciement avec effet immédiat du 26 juin 2018,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** recevable l'augmentation de la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 15.617,95 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** recevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.592,76 euros à titre d'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire,

**met hors cause** l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI,

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA 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.