

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 25/2025**  
**(rôle L-TRAV-767/24)**

# ORDONNANCE

rendue le mardi, 7 janvier 2025

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Timothé BERTANIER

en application des articles L.241-8, L.245-5 et L.264-4 du code du travail

## DANS LA CAUSE

### ENTRE:

#### **PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Maria Teresa CARACCIOLO, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-1611 Luxembourg, 9-11, Grand-Rue,

#### **PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Maria Teresa CARACCIOLO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

### ET:

#### **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant ou ses gérants actuellement en fonctions,

#### **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Claude GEIBEN, avocat à la Cour, 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 5 novembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 novembre 2024.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 décembre 2024, puis pour continuation des débats à l'audience publique du 10 décembre 2024.

La partie demanderesse fut représentée par Maître Maria Teresa CARACCIOLO, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Claude GEIBEN.

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

L'affaire fut prise en délibéré par la Présidente du Tribunal du Travail et elle rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été fixé l'

## **ORDONNANCE QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant la Présidente du Tribunal du Travail pour

- voir constater la nullité de la résiliation du contrat de travail intervenue à son encontre et pour voir ordonner son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration, conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4, du code du travail, et sous peine d'une astreinte d'un montant de 500.- € ou à fixer ex aequo et bono par jour de retard ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui verser une indemnité pour harcèlement moral, sexuel et discriminatoire de 50.000.- €;
- voir condamner la partie défenderesse à lui verser une indemnité de procédure de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance ;
- voir dire que la présente ordonnance sera exécutoire par provision nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

**I. Quant à la compétence matérielle de la Présidente du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de la requérante**

## A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, a à l'audience du 3 décembre 2024 en premier lieu soulevé l'irrecevabilité de la demande de la requérante en paiement du montant de 50.000.- € à titre de dommages et intérêts pour le harcèlement moral, sexuel et discriminatoire qu'elle aurait subi au travail.

La partie défenderesse fait en effet valoir que les différents textes invoqués dans la requête introductive, à savoir les articles L.241-8, L.245-5 et L.246-4 du code du travail, ne prévoient pas que le Président du Tribunal du Travail puisse, dans les cas de non-respect de l'égalité entre les hommes et les femmes et en cas de harcèlement sexuel et moral, condamner l'employeur à des dommages et intérêts, outre une annulation d'un licenciement intervenu.

Suite au moyen d'irrecevabilité soulevé par la partie défenderesse, la Présidente du Tribunal du Travail a posé la question de sa compétence matérielle pour connaître de la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts pour le harcèlement qu'elle aurait subi à son travail.

La question de la compétence matérielle de la juridiction du travail est en effet une question d'ordre public et elle doit être soulevée d'office par le juge.

La requérante, qui a également rédigé une note de plaidoiries, fait valoir qu'au-delà de la nullité de son licenciement, elle est également en droit de réclamer des dommages et intérêts à la partie défenderesse qui a prononcé un tel licenciement nul.

Elle fait ainsi valoir que la jurisprudence a déjà alloué des dommages et intérêts moraux.

Elle fait en effet valoir qu'il serait contraire à une bonne administration de la justice et à une exigence d'économie de la procédure de l'obliger à introduire un nouveau recours pour être indemnisée des préjudices subis à cause de son licenciement nul et du harcèlement subi.

Elle fait par ailleurs valoir qu'il ne faut en ce qui concerne cette action en nullité de son licenciement pas oublier que le Président de la juridiction du travail statue d'urgence, comme en matière de référé.

Elle fait cependant valoir que le Tribunal, même s'il statue dans les formes du référé pour que le litige soit rapidement toisé, n'en statue pas moins définitivement, et sur le fond : il ne s'agit pas d'une simple décision provisoire.

Elle fait ainsi valoir que rien ne s'oppose et qu'il incombe à cette juridiction d'allouer des dommages et intérêts en sa faveur.

Elle fait ainsi valoir que le lien de causalité entre le harcèlement qu'elle a subi et la compromission de ses conditions de santé physique et psychique est étayé.

Elle fait en effet valoir que dans son récent rapport, la psychiatre constate que le stress qu'elle a subi au travail a eu un impact négatif sur sa vie personnelle, impossibilité de pratiquer des activités sportives ou des loisirs et dégradation progressive de son état de santé psychologique et physique.

Elle fait en outre valoir qu'elle est affectée par une lombalgie discale invalidante.

La requérante fait partant valoir que c'est dès lors à bon droit qu'elle évalue son préjudice comme suit et qu'elle demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants : dommage moral : pretium doloris (douleurs physiques spécifiques) ; préjudice d'agrément (impossibilité de s'adonner à certaines activités ludiques, atteinte portée aux satisfactions et plaisirs de la vie) ; préjudice esthétique (altération de l'image provoquée par la nécessité d'utiliser des béquilles ou le fauteuil roulant, même pour son congé à l'étranger pour passer sa lune de miel) ;

dommage corporel (désagréments éprouvés au cours de la vie quotidienne, trouble dans les conditions d'existence, diminution de la valeur de l'individu sur le plan professionnel ; syndrome anxieux, burnout, lombosciatique ; thérapie pharmacologique et traitement de réhabilitation en cours) et dommage matériel : frais médicaux pour la partie non remboursée par la CNS, évalués au montant de 50.000.- €+ p.m..

## B. Quant aux motifs de l'ordonnance

Tandis que la requérante demande dans le dispositif de sa requête à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 50.000.- € à titre de dommages et intérêts pour le dommage qu'elle aurait subi suite au harcèlement moral, sexuel et discriminatoire sur son lieu de travail, elle a dans sa note de plaidoiries demandé à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 50.000.- €+ p.m. à titre des dommages matériel et moral qu'elle a subi du fait de ce harcèlement.

Aux termes de l'article L.010-2 du code du travail :

*« (1) Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable ou de représailles, ni en raison de protestation, ni en réaction à une plainte ou à l'exercice des voies de recours visant à faire respecter ses droits prévus au titre du présent code.*

*De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou pour les avoir relatés.*

*Est considérée comme nulle et non avenue toute disposition figurant dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise qui serait contraire aux interdictions visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2.*

*(2) La notification au salarié de la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, de la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2, effectuée en violation du paragraphe 1<sup>er</sup>, est interdite.*

*Il en est de même de la notification au salarié d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail rendant applicable les dispositions de l'article L.121-7.*

*A l'exception du cas du licenciement avec effet immédiat et de la modification immédiate pour motifs graves visés aux articles L.124-10 et L.121-7, alinéa 2, le salarié qui considère avoir été licencié ou avoir fait l'objet d'une modification essentielle de son contrat de travail en méconnaissance des dispositions des alinéa 1<sup>er</sup> et 2, peut demander à l'employeur de lui communiquer les motifs justifiant sa décision et l'employeur est tenu de les lui fournir avec précision dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.*

*En case de résiliation du contrat de travail effectuée en violation des interdictions visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, le salarié peut introduire une action judiciaire en résiliation abusive de son contrat de travail, prévue à l'article L.124-11. ».*

Ensuite, aux termes de l'article L.241-8 du code du travail :

*« Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.*

*De même aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L.241-1 ou pour les avoir relatés.*

*Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, 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). L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.*

*Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.*

*Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites par l'article 80 du nouveau code de procédure civile. ».*

En outre, aux termes de l'article L.245-5 du code du travail :

*« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.*

*(2) De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L.245-2 ou pour les avoir relatés.*

*(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute résiliation du contrat de travail 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 de la résiliation du contrat de travail et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe (4). L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.*

*Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites par l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile. ».*

Enfin, aux termes de l'article L.246-4 du code du travail :

*« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.*

*(2) De même, aucun 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 1<sup>er</sup> 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.*

*L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.*

*Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites par l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.*

*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 ainsi des articles L.241-8, L.245-5 et L.246-4 du code du travail qu'en cas de licenciement d'un salarié suite à des actes de représailles de son employeur, le salarié ne peut demander au Président du Tribunal du Travail que 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.

S'il est exact que le Président du Tribunal du Travail a déjà alloué des dommages et intérêts pour le préjudice moral que le salarié a subi du fait de la nullité de son licenciement, toujours est-il qu'il est matériellement incompétent pour statuer sur la demande du salarié en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait du harcèlement moral, sexuel et discriminatoire sur son lieu de travail.

La Présidente du Tribunal du Travail doit partant se déclarer incompétente ratione materiae pour connaître de la demande de la requérante en réparation du préjudice qu'elle aurait subi pour avoir été harcelée sur son lieu de travail.

La présente juridiction doit cependant se déclarer matériellement compétente pour connaître de la demande de la requérante tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement.

## **II. Quant à la recevabilité de la demande de la requérante en nullité de son licenciement**

D'après les articles L.241-8, L.245-5 et L.246-4 du code du travail, 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.

Etant donné que la partie défenderesse a licencié la requérante par courrier daté du 22 octobre 2024 et que la requérante a déposé sa demande en nullité de son licenciement au greffe de la Justice de Paix

de et à Luxembourg en date du 5 novembre 2024, la requérante a déposé cette demande dans le délai de quinze jours prescrit par les articles L.241-8, L.245-5 et L.246-4 du code du travail.

La demande de la requérante en nullité de son licenciement, introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable en la forme.

### **III. Quant au fond**

#### **A. Quant à la nullité du licenciement**

##### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante a exposé sa demande, ainsi que ses moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Elle fait plus particulièrement valoir

- qu'en date du 16 novembre 2023, un contrat de travail à durée indéterminée a été signé entre les parties au litige ;
- qu'elle a été engagée comme serveuse à raison de quarante heures par semaine ;
- que depuis le début de la relation de travail, ses patrons, PERSONNE2.) et PERSONNE3.), tous les deux associés et gérants de la partie défenderesse, lui ont imposé des horaires de travail exténuants, notamment dix/onze heures par jour, avec cent-vingt/cent-trente couverts par jour, à effectuer souvent sans interruption, surtout pendant les weekends ;
- que ces heures supplémentaires rendues en permanence ne lui ont jamais été payées et qu'elle n'a jamais eu la possibilité de les récupérer ;
- que le temps de travail imposé par la loi n'a pas été respecté non plus ;
- que par courrier du 10 septembre 2024, elle a par l'intermédiaire de l'SOCIETE2.) réclamé les arriérés de salaire, ainsi que les heures supplémentaires impayées ;
- que la surcharge de travail, liée à une carence structurale du personnel de la partie défenderesse, s'est répercutée sur ses conditions de santé, comme il ressort de ses certificats et rapports médicaux versés au dossier ;
- que de surcroît, elle a été victime de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire sur son lieu de travail ;
- qu'elle a porté plainte à l'Inspection du Travail et des Mines (I.T.M.) en date du 16 août 2024 à la suite de l'énième épisode de maltraitance de la part de son patron PERSONNE3.) qui a eu lieu le 11 août 2024 matin dans le restaurant ADRESSE3.) en présence de ses collègues de travail, notamment PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.), et des clients du restaurant ;
- qu'elle a aussi porté plainte et relaté à l'I.T.M. des agissements définis aux articles L.010-2, L.241-1, L.245-2 et L.246-2 du code du travail, ainsi que les conditions de travail illégales concernant elle-même et ses collègues de travail ;

- que cette plainte et ces rapports ont été traités devant l'I.T.M. dans trois épisodes distincts, à une semaine d'intervalle l'un de l'autre, à compter du 16 août 2024 ;
- que la requérante a été entendue par les inspecteurs du travail en date du 16 août 2024 en présence d'PERSONNE7.), et de cette dernière et de ses collègues de travail PERSONNE5.) et PERSONNE6.) lors des entretiens suivants ;
- que des enquêtes et des contrôles ont par conséquent été effectués à l'encontre de la partie défenderesse et qu'à cause de cela, elle a fait l'objet de représailles ;
- que concernant le harcèlement prédit, depuis le début de la relation de travail, ses patrons, PERSONNE8.) et PERSONNE3.) ont toujours dénigré son travail et qu'ils ont adressé des insultes envers elle et sa collègue PERSONNE4.) : « vous n'avez rien à foutre de la journée, merde » ; « vous, les italiens, vous ne savez pas travailler » ; « moi, je suis le responsable ici, vous êtes un bon à rien » ; « quand tu ouvres ton propre restaurant, tu peux faire ce que tu veux, merde » ; « dorénavant, j'embauche seulement des hommes » ; « vous les femmes, vous êtes faibles » ; « vous les femmes, vous avez vos règles » ; « vous les femmes, vous êtes lentes » ; « vous les femmes, vous êtes des escargots » ; « vous ne comprenez rien du restaurant, merde » ;
- que ces comportements ont eu lieu de façon constante et répétée, pendant toute la relation de travail ;
- qu'il s'agit donc d'épisodes répétés dans le temps, mis en place systématiquement, avec une intention et un connotation fortement sexiste, raciste et de harcèlement ;
- que cela lui a causé un profond malaise et qu'elle a commencé à douter de ses capacités et à croire qu'une femme italienne posait un problème ;
- qu'en outre, par rapport à l'épisode du 11 août 2024, elle avait dressé ce matin-là comme d'habitude les tables dans les salles interne et externe du restaurant avec sa collègue PERSONNE4.) ;
- que leur patron, PERSONNE3.) avait décidé de s'occuper de l'accueil des clients, en laissant les deux salariées servir les tables ;
- que toutefois, en raison de l'afflux des clients, il était devenu impossible pour PERSONNE3.) de gérer seul l'accueil, de sorte qu'il demandait son aide et celle d'PERSONNE4.) ;
- qu'elle a donc commencé à accueillir les clients ;
- que peu après, PERSONNE3.) l'a agressée verbalement, lui criant de retourner servir les tables, ce qu'elle a fait ;
- que PERSONNE3.) est ensuite entré dans la cuisine et qu'il s'est encore une fois adressé à elle de façon arrogante et agressive, en lui ordonnant de ne plus accueillir la clientèle ;
- que malgré le fait qu'elle priait PERSONNE3.) de se calmer, ce dernier lui a crié dessus « si cela ne te convient pas, va-t'en » ;
- que dans un état de panique et d'angoisse, elle a éclaté en larmes ;
- que frappé par un malaise soudain sous les yeux de tous, elle a quitté le restaurant ;
- que le groupe urgences de l'hôpital ADRESSE4.), où elle s'est rendue immédiatement après, a constaté des troubles d'anxiété et de burnout ;

- qu'à partir de cette date-là, elle a été absente du travail pour maladie jusqu'au 16 octobre 2024 ;
- qu'au-delà des conditions de stress psycho-physique, elle souffre de deux hernies discales lombaires ;
- qu'elle a subi l'ablation chirurgicale des veines variqueuses hypertrophiées en raison de la surcharge de travail ;
- qu'en plus, en août 2024, elle s'est soumise à une insémination artificielle qui n'a en raison des prédites conditions de stress psycho-physique par aboutie ;
- qu'à l'épisode du 11 août 2024, s'ajoutent des épisodes ultérieurs de harcèlement ;
- qu'entre le 26 juillet et le 10 août 2024, des débats animés et des désaccords ont eu lieu entre les gérants de la partie défenderesse et elle sur la gestion des pourboires qui n'étaient pas régulièrement remis aux salariés du restaurant ;
- qu'elle a à plusieurs reprises essayé de faire valoir ses droits, mais qu'elle a été agressée par ses patrons en ces termes : « Ne te mêle pas de ça. Les pourboires ne sont pas tes affaires ;
- qu'en date du 25 mai 2024, elle a défendu sa collègue PERSONNE4.) qui s'était opposée à la décision de son patron de travailler sans interruption pendant douze heures consécutives dans le restaurant ;
- qu'elle a été attaquée par PERSONNE2.) par ces mots : « Occupe-toi de tes affaires » ;
- qu'en date du 4 janvier 2024, elle a proposé la dégustation d'une nouvelle spécialité culinaire aux clients du restaurant et que PERSONNE2.) l'a reproché durement devant les clients en ces termes : « Comment oses-tu ? » ;
- qu'en date du 30 août 2024, PERSONNE3.) s'est rendu sans prévenir dans le logement de service où elle logeait avec son époux, PERSONNE6.) ;
- que PERSONNE3.) était en colère ;
- qu'il les a menacés en ces termes : « Sachez que je vais mettre un autre salarié dans votre chambre ! » ;
- qu'en outre, entre le 7 et le 10 septembre 2024, pendant qu'elle était en congé de maladie, ses collègues de travail, PERSONNE6.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.) ont été licenciés ;
- que c'est précisément dans cette période que des contrôles sur place avaient eu lieu auprès du restaurant ADRESSE3.) par l'I.T.M. ;
- qu'en date du 10 septembre 2024 vers 22.30 heures, elle s'est rendue ensemble avec les collègues de travail précités au restaurant ADRESSE3.) pour parler à ses patrons ;
- que lors de cette entrevue, PERSONNE3.) et PERSONNE2.) ont confirmé que l'I.T.M. avait effectivement effectué des contrôles auprès de la partie défenderesse ;
- que les prédits patrons soupçonnaient qu'elle était parmi les auteurs ayant donné lieu à ces enquêtes ;
- qu'elle a dès lors fait l'objet d'une série d'actes de représailles mis en place par la partie défenderesse et culminés dans son licenciement ;

- qu'en date du 18 septembre 2024, PERSONNE3.) s'est rendu au logement du personnel et qu'il l'a menacée d'entrer dans sa chambre pour contrôler la sortie du logement de son époux, PERSONNE6.) ;
- que malgré que son contrat de travail était régulièrement en cours, elle a dû quitter le logement le 15 octobre 2024 pour éviter de subir d'autres attaques de la part de son employeur ;
- qu'il s'agissait d'un traitement défavorable pour elle alors que le prédit logement était également occupé par un couple dont seulement un membre, PERSONNE9.), était salarié de la partie défenderesse alors que sa femme ne travaillait pas pour le restaurant ADRESSE3.) ;
- qu'en date du 12 octobre 2024, elle a été transportée par ambulance et hospitalisée en urgence pour une immobilisation due à une lombosciatique ;
- que malgré ses précaires conditions de santé, elle est partie en date du 17 octobre 2024 en congé à l'étranger avec son époux PERSONNE6.), comme déjà annoncé, programmé et autorisé par la partie défenderesse en début d'année 2024 ;
- que sa maladie ayant pris fin, elle a été licenciée avec préavis par courrier daté du 22 octobre 2024 et reçu le 23 octobre 2024 ;
- qu'un tel licenciement est toutefois nul car il vient en représailles à sa plainte et ses rapports devant l'I.T.M. ;
- qu'il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;
- que sa demande est basée sur les articles du titre IV du code du travail « égalité de traitement entre les hommes et les femmes et lutte contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail », et notamment les articles L.241-8, L.245-5 et L.246-4 du code du travail ;
- que la violation des dispositions légales précitées, comme en l'espèce, rend en effet nul de plein droit son licenciement en raison du lien causal entre sa plainte et ses rapports à l'I.T.M. pour harcèlement moral, sexuel et discriminatoire, ainsi que pour les conditions de travail illégal concernant elle-même et ses collègues de travail et la résiliation par la partie défenderesse de son contrat de travail.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir

- qu'une grande partie des faits affirmés par la requérante sont sans lien direct avec sa demande qui tend à voir annuler le licenciement intervenu par le courrier du 22 octobre 2024 ;
- qu'il s'y ajoute que certaines des prétentions de la requérante, qui pourraient découler de certains faits qu'elle décrit, à les supposer établis, ne tombent pas dans les compétences du Président du Tribunal du Travail, statuant sur ladite requête, à savoir des heures supplémentaires prestées et des indemnités pour congés non pris ;
- que si les faits que la requérante décrit comme par exemple les heures de travail qu'elle prestait, le stress qu'elle a ressenti, sont de nature à décrire certaines choses, le descriptif de ces faits (ressentis subjectivement par la requérante comme irréguliers et graves) ne sauraient en aucun cas remplacer les preuves que devrait fournir la requérante que les conditions des textes légaux qu'elle invoque seraient remplies, à savoir l'article L.241-8 du code du travail (principe de l'égalité de traitement), l'article L.245-5 du code du travail (harcèlement sexuel) et l'article L.246-4 du code du travail (harcèlement moral) ;

- qu'on a l'impression, en lisant attentivement la requête, que cette dernière devrait créer une apparence, pour ne pas dire une ambiance, en faveur de la requérante, pour servir les fins de la reconnaissance du bienfondé de sa demande en annulation de son licenciement ;
- qu'il est clair que ladite requête tend à brosser un tableau de l'entreprise comme si, dans cette dernière, tout serait mauvais, en termes de conditions de travail ;
- qu'en suivant la requête, rien n'est positif dans l'entreprise du restaurant ADRESSE3.) à ADRESSE5.), et que personne ne voudrait en fait y travailler ;
- qu'à la présentation des faits de la requérante, il y a encore lieu d'ajouter qu'elle ne prouve ni l'application d'horaires illégaux dans l'entreprise, ni un non-respect de la législation sur les congés de récréation ;
- que la prestation effective du nombre d'heures supplémentaires, desquels se plaint la requérante, n'est pas prouvée ;
- que la seule existence du courrier du 10 septembre 2024 de l'SOCIETE2.) n'est pas de nature à fournir cette preuve ;
- que la rémunération et les avantages de la requérante consistaient dans ce qui suit : un salaire mensuel net de 3.000.- € un hébergement gratuit dans une maison à ADRESSE6.) qu'elle loue pour une bonne partie de son personnel, que l'entreprise met chaque jour à la disposition de ses salariés un navette pour faire le trajet entre la maison à ADRESSE6.) et le restaurant gratuitement, que tous les salariés de l'entreprise ont chaque jour où ils travaillent un droit illimité aux boissons et à des repas gratuits dans le restaurant, une enveloppe variable (part individuelle dans le montant global) entre 600.- € et 1.000.- € de pourboires par mois ;
- que cette réalité tempère déjà très notablement le tableau négatif qui ressort de la requête introductive d'instance ;
- que de ces divergences entre la présentation des faits dans la requête introductive d'instance, la réalité, et encore les fondements en droit qu'invoque la requérante, il résulte qu'un certain nombre de pièces versées par la requérante à l'appui de sa demande ne présentent aucun lien direct avec le litige tel qu'à analyser par le Président du Tribunal du Travail ;
- qu'en ce qui concerne le calendrier des congés tel qu'affiché dans la cuisine du restaurant ADRESSE3.), la requête introductive ne donne à son sujet aucune explication concrète ;
- qu'elle se limite à ce stade à informer le Président du Tribunal du Travail qu'elle ne reconnaît pas la véracité du contenu de ladite pièce ;
- qu'en ce qui concerne le dossier médical de la requérante, les certificats de maladie couvrent la période à partir du dimanche, 11 août 2024, soit une période relativement courte ;
- que le contenu dudit dossier médical témoigne de façon claire que la requérante a surtout des problèmes de santé physique ;
- qu'elle ne saurait comprendre et qu'il ne ressort pas de la requête introductive (de façon plausible) que le fonctionnement de son entreprise aurait quelque chose à faire, en quoi que ce soit, avec les pathologies physiques de la requérante ;
- qu'on ne voit d'ailleurs pas non plus comment des discriminations sexistes, ou des harcèlements (seules bases des demandes) auraient un impact sur la santé physique de la requérante ;

- que tout le dossier médical versé ne contient que deux pièces qui sont liées à des problèmes psychiques de la requérante, le certificat médical du docteur PERSONNE10.) du 10 octobre 2024 et un document digital (dactylographié) sans indiquer son auteur parlant d'un état d'anxiété et de stress de la requérante, ledit document datant du 11 août 2024 ;
- qu'il faut constater objectivement que lesdites pièces ne prouvent pas les faits qui lui sont reprochés juridiquement, c'est-à-dire que le patron aurait procédé à des discriminations sexistes, sinon à du harcèlement, et que le Président du tribunal devrait trouver dans de tels faits des représailles au sens des trois dispositions législatives citées ;
- que la requérante était une salariée qui avait, pratiquement depuis le début de son entrée en fonctions, des difficultés pour accepter l'autorité de son patron et qu'elle ne parvenait pas à se conformer à ses instructions ;
- que la requérante ne se vêtait ainsi pas comme les autres membres du personnel « en tenue de serveuse », mais qu'elle mettait toujours des vêtements qu'elle choisissait ;
- qu'en date du dimanche, 11 août 2024, elle continuait à recevoir des clients qui entraient dans le restaurant alors même que PERSONNE3.) lui avait déjà dit plusieurs fois le même jour de servir et de ne pas accueillir des clients (la requérante l'admet elle-même dans sa requête) ;
- qu'elle n'acceptait pas le fait que les pourboires étaient tous rassemblés dans un pot, compté et réparti entre tous les membres du service à la fin de chaque mois (la requérante l'admet encore une fois elle-même dans sa requête) ;
- qu'en ce qui concerne les faits du dimanche, 11 août 2024, il est un fait que la requérante a quitté son poste de travail d'un moment à l'autre en plein service alors qu'elle était elle-même (et seulement elle) responsable de la critique de PERSONNE3.) alors qu'elle refusait de servir à table au lieu d'accueillir les clients, ce qui lui avait été interdit ;
- que lors de la disparition de la requérante de son poste de travail, trois autres salariés l'ont suivie, sans demander la permission de quitter le restaurant, à savoir PERSONNE6.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.) (les deux derniers étant mariés aussi) ;
- que ces deux couples formaient donc au restaurant une sorte de clique qui croyait qu'elle était prédestinée pour gérer le restaurant et diriger les autres salariés ;
- que ceci explique aussi pourquoi les quatre salariés sont partis le 11 août 2024 ensemble d'un moment à l'autre en plein service et en pleine saison d'été ;
- que ceci a occasionné dans l'entreprise les plus grands problèmes et encore par la suite ;
- qu'elle en avait informé la CNS par un courrier de son litismandataire du 21 août 2024 ;
- que le même jour, elle a exercé son droit d'envoyer les même quatre membres de son personnel voir un médecin de contrôle de son choix, en l'occurrence de docteur PERSONNE11.), pour faire la lumière sur l'état de santé de ces derniers et notamment de la requérante ;
- qu'il en est ressorti le rapport de contrôle du docteur PERSONNE12.) du 27 août 2024 ;
- que nonobstant ce contrôle de santé demandé par le patron, le Président du Tribunal du Travail reconnaîtra donc que la requérante était à beaucoup d'égards dans une situation d'insoumission (de son propre aveu dans la requête d'ailleurs) ;

- que la juridiction reconnaîtra également que s'il y avait le moindre fait de discrimination ou de harcèlement de la part de ses gérants vis-à-vis de la requérante, il s'agirait de faits tout à fait isolés qui ne peuvent pas motiver l'annulation du licenciement tel que demandée ;
- que la juridiction reconnaîtra par ailleurs que dans le secteur de la restauration, des horaires comportant des heures supplémentaires ne sont pas du tout rares, mais sont plutôt la règle ;
- que la lettre de l'SOCIETE2.) versée par la requérante ne décrit et ne prouve d'ailleurs pas concrètement quelles règles elle aurait concrètement violées pendant quelles époques, respectivement quels jours ;
- que d'un autre côté, la requête et les pièces adverses ne démontrent pas que la requérante aurait été affectée dans son état de santé à cause d'heures supplémentaires ;
- que la compétence et le rôle du Président du Tribunal du Travail se limitent en ce qui concerne l'application des articles L.241-8, L.245-5 et L.246-4 du code du travail à l'évaluation d'une situation tombant éventuellement sous la qualification légale des articles cités qui prévoient la sanction judiciaire que peut apporter un comportement tel de l'employeur ;
- qu'outre la grande similitude rédactionnelle des trois articles, il y a lieu pour l'analyse de la requête adverse de se pencher sur les conditions légales qui sont contenues chaque fois dans l'alinéa premier de ces articles respectifs ;
- qu'il faut, pour que l'action en nullité d'un licenciement puisse se justifier au regard du paragraphe trois de chacun de ces articles, que des représailles soient données, c'est-à-dire commises par l'employeur ou l'un des supérieurs hiérarchiques du salarié ;
- qu'il en résulte concrètement qu'il ne suffit pas que des actes contraires au principe de légalité de traitement, des actes de harcèlement moral ou sexuel, soient commis dans l'entreprise, ou envers un salarié en particulier, afin que ce dernier puisse actionner son employeur en annulation du licenciement devant le Président du Tribunal du Travail ;
- qu'il faut au contraire que le salarié prouve concrètement et positivement qu'il a fait l'objet de représailles par la voie du licenciement qu'il invoque ;
- que lorsqu'on relit attentivement la requête et que lorsqu'on s'intéresse à la condition légale des représailles, on se rend compte que la requérante en parle aux paragraphes 12, 34 et 41 dans lesquels le mot « représailles » est utilisé ;
- qu'il s'agit en fait des seuls paragraphes qui intéressent en droit l'analyse, pour voir si l'action peut avoir un quelconque fondement légal, au vu des paragraphes trois des trois articles de loi invoqués et cités ;
- qu'or, après la lecture du paragraphe 12, on ne voit déjà pas quelles représailles la requérante désigne alors que le texte poursuit dans les paragraphes suivants par une énumération de faits dans laquelle la requérante veut reconnaître des comportements qualifiables d'harcèlement sexuel ou moral ou contraires à l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- qu'il s'agit cependant là, à supposer établis lesdits faits, de violations d'autres dispositions de la loi, qu'on pourrait qualifier de faits en amont (p.ex. une remarque sexiste) ;
- que ces actes ne sont pas à confondre avec des représailles, qui peuvent légalement se trouver en aval lorsqu'un salarié rouspète, ou qu'un collègue lui vient en aide, et qu'à la suite de cela, des représailles soient exercées (par exemple à l'aide d'un licenciement) ;

- que lorsqu'on lit les paragraphes 34 à 41 de la requête, on trouve une seule mention concrète aux représailles, à savoir le lien qu'exprime la requérante entre un contrôle de l'I.T.M. dans l'entreprise et son licenciement ;
- que la requérante ne prouve toutefois aucun lien de cette nature ;
- que la requérante ne prouve en particulier pas que son licenciement prendrait appui dans une présomption du patron que la requérante aurait fait une dénonciation auprès de l'I.T.M. ;
- que ses gérants ne savaient pas que la requérante avait fait une plainte auprès de l'I.T.M. (qui aurait pu émaner d'un autre salarié de l'entreprise, à supposer que l'I.T.M. n'ait pas fait ce contrôle d'office, en se saisissant elle-même) ;
- que lors de la discussion ouverte du 10 septembre 2024 avec PERSONNE3.) et PERSONNE2.) sur les contrôles récents de l'I.T.M., la requérante a fermement nié avec ses autres collègues PERSONNE6.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.) avoir été voir l'I.T.M. pour y faire une plainte contre son employeur ;
- que tout le monde dans le restaurant, y compris tous les autres salariés, ont alors continué à s'interroger qui aurait pu faire une plainte contre elle ;
- que contrairement à cela, la requérante affirme dans sa requête introductive sous le point 10 qu'elle a fait une plainte auprès de l'I.T.M. le 16 août 2024 ;
- qu'elle en prend note ;
- que par la force des choses, cette information lui a été livrée par la notification de ladite requête par la voie du greffe de la juridiction saisie ;
- qu'il en résulte qu'il serait complètement illogique qu'elle licencie la requérante en représailles d'une telle plainte par cette dernière auprès de l'I.T.M. si tant est que ses deux gérants ignoraient ce fait ;
- que la requérante l'a en outre désinformée sur ce fait ;
- que la requérante ne prouve dès lors pas le lien entre son licenciement et sa plainte auprès de l'I.T.M. ;
- qu'elle suppose peut-être qu'il y a un tel lien ;
- que cela n'est cependant pas une preuve ;
- que la prétention de ce lien de cause à effet, éventuellement existant, est toutefois au cœur de la demande adverse, juridiquement parlant ;
- que jusqu'à la date de l'audience, la requérante n'a pas demandé les motifs de son licenciement ;
- qu'elle n'a donc pas exercé son droit à recevoir cette information ;
- qu'elle n'a pas reçu une lettre recommandée de la requérante dans les conditions de l'article L.124-5 du code du travail ;
- que l'attestation testimoniale de l'époux de la requérante, PERSONNE6.), est à rejeter pour être irrecevable ;
- que les deux parties sont en communauté d'intérêts ;

- que la requérante ne prouve pas qu'il existerait une séparation de biens entre les deux ;
- que PERSONNE6.) n'est donc pas légalement qualifié comme témoin impartial.

La requérante conteste les moyens soulevés par la partie défenderesse en fait et en droit.

Elle réplique

- que la partie défenderesse, consciente de sa défaillance et de ses manquements contractuels, a suite à sa requête réagi en exécutant une partie des paiements lui restant dus ;
- que ce paiement tardif est un signe net et évident que la narration des faits exposés dans la requête est véridique et que ses prétentions sont justifiées et fondées ;
- qu'il ressort de ses pièces qu'elle s'est réellement soumise à des frais médicaux à cause de ses problèmes de santé liés au stress au travail ;
- qu'il ressort encore du rapport de la psychiatre du 6 décembre 2024 qu'elle a été admise aux urgences psychiatriques le 11 août 2024 pour un état de stress à cause du travail ;
- que les ordonnances pour lombalgie discale invalidante et pour traitement David Health T200 montrent que son état de santé physique est gravement compromis ;
- que son acte de mariage atteste du régime de séparation des biens, de sorte que l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) est recevable ;
- que les pièces de la partie défenderesse ne remettent pas en cause le harcèlement, ni ses conditions de travail illégales, qui ne sont nullement contestés par la partie défenderesse ;
- que les allégations de la partie défenderesse sont totalement hors sujet, hors contexte du litige et partant irrecevables ;
- qu'en effet, le litige ne porte ni sur les heures supplémentaires prestées et impayées, ni sur les indemnités pour congés non pris ;
- que la Présidente du Tribunal du Travail n'a été saisie d'aucune demande à ce sujet ;
- que les heures supplémentaires qu'elle a effectuées en permanence en violation du temps de repos fixé par la loi et la surcharge de travail liée à une carence du personnel de la partie défenderesse ont été insérées dans l'exposé des faits du litige car ses conditions de travail se sont répercutées sur ses conditions de santé ;
- que la cause ne concerne même pas le caractère abusif de son licenciement ;
- que ce n'est que dans la procédure en licenciement abusif que le tribunal procède à l'analyse des motifs avancés par l'employeur, analyse qui n'est pas pertinente dans le cadre de la présente affaire où le tribunal est amené à se prononcer sur la nullité du licenciement, sans qu'il n'y ait lieu d'examiner le bienfondé éventuel des griefs formulés par l'employeur ;
- que le juge ne dispose d'aucune marge d'appréciation ;
- que les remarques de la partie défenderesse à ce sujet sont une fois encore irrecevables ;
- qu'il importe de souligner dans un souci d'exhaustivité que les moyens soulevés par la partie défenderesse montrent sa mauvaise foi ;

- qu'elle conteste ainsi avoir reçu une enveloppe entre 600.- € et 1.000.- € par mois à titre de pourboires et de s'être plainte de la non-répartition régulière des pourboires par les gérants de la partie défenderesse ;
- que la partie défenderesse a intentionnellement caché les faits et mis en place une stratégie pour se protéger à l'avance contre une éventuelle plainte ou réclamation de sa part ;
- qu'en effet, par l'intermédiaire de son mandataire, la partie défenderesse a transmis deux courriers, l'un à elle-même, dans lequel elle a attesté avoir reçu ses certificats médicaux depuis le dimanche, 18 août 2024, l'autre à la CNS, dans lequel elle a précisé qu'en date du mercredi, 14 août 2024, elle a alors reçu les quatre certificats d'incapacité de travail ;
- qu'il est évident que la partie défenderesse entendait utiliser ce gap/intervalle de temps pour résilier son contrat de travail ;
- que c'est donc la partie défenderesse qui a tissé une trame contre elle et pas l'inverse ;
- qu'enfin, elle conteste l'insoumission à ses supérieurs, alors qu'elle a toujours honoré avec diligence ses prestations de travail, en se conformant scrupuleusement aux ordres reçus par ses patrons ;
- qu'il va toutefois sans dire que l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur ne peut jamais justifier la maltraitance, les insultes et les agressions subies par elle de façon constante et répétée pendant toute la relation de travail de surcroît en la présence des collègues et des clients ;
- qu'on a en l'espèce donc affaire à la nullité de son licenciement intervenu en représailles pour dénonciation de harcèlement ;
- que l'objet du litige est cela et cela seulement ;
- qu'il ressort clairement que la requête énonce avec précision les circonstances de fait du prédit harcèlement, les auteurs des faits, ainsi que les attestations de témoignage corroborant ses déclarations ;
- que les attestations de témoignage confirment de manière grave, précise et concordante qu'elle a été soumise à des conditions de travail épuisantes (« nous nous sommes retrouvés à effectuer nos tâches comme des esclaves », « nous avons tous les deux été soumis à des heures de travail épuisantes, en raison du manque de personnel »), qu'elle a été dénigrée et insultée par ses patrons presque quotidiennement (« malheureusement nous avons tous les deux été victimes d'insultes et de mauvais traitements, continus et répétés au fil du temps par les deux employeurs. Presque quotidiennement, PERSONNE3.) et PERSONNE2.) s'adressaient à Madame PERSONNE13.) et moi avec ses expressions humiliantes et vulgaires ») ;
- que les conditions de travail épuisantes ont causé chez elle des troubles d'épuisement, d'anxiété et de burnout, ainsi qu'une immobilisation de sa jambe due à une lombosciatalgie ;
- que suite à l'énième épisode de maltraitance ayant eu lieu le 11 août 2024, en date du 16 août 2024, elle a porté plainte à l'I.T.M. et a rapporté des faits de harcèlement et conditions de travail illégales concernant elle-même et ses collègues de travail ;
- que par conséquent, l'I.T.M. a effectué des contrôles et des enquêtes auprès de la partie défenderesse ;

- que les gérants de la partie défenderesse soupçonnaient qu'elle était parmi les auteurs ayant donné lieu à ces enquêtes ;
- qu'à cause de cela, elle a fait l'objet des actes de représailles en raison de ses protestations/témoignages à l'I.T.M., culminés dans son licenciement ;
- que le licenciement est partant nul ;
- que la partie défenderesse n'a fourni aucune preuve contraire ;
- qu'en effet, la partie défenderesse se borne à formuler des allégations non étayées et partant sans valeur ;
- que les déclarations d'une partie, contestées par l'autre partie, et non étayées, restent sans force et sont tamquam non essent ;
- que d'une part, il ne faut pas oublier que la partie défenderesse a non seulement admis « les contrôles de l'I.T.M. récents », mais a aussi précisé que « la demanderesse a fortement nié, avec ses autres collègues, avoir été voir l'I.T.M. pour y faire une plainte contre son employeur » ;
- qu'il est donc constant en cause que les gérants de la partie défenderesse soupçonnaient qu'elle était parmi les auteurs ayant donné lieu à ces enquêtes : on ne perçoit pas sinon comment elle aurait pu nier cette circonstance ;
- qu'elle a donc fait l'objet d'une série d'actes de représailles mis en place par la partie défenderesse et culminés dans son licenciement ;
- que ces actes de représailles ont été clairement détaillés dans la requête ;
- qu'en date du 30 août 2024, PERSONNE3.) s'est rendu, sans préavis, dans le logement de la partie défenderesse à ADRESSE6.) où elle logeait avec son époux, PERSONNE6.) ;
- que PERSONNE3.) était en colère ;
- qu'il les a menacés en ces termes : « Sachez que je vais mettre un autre salarié dans votre chambre » ;
- qu'en date du 18 septembre 2024, PERSONNE3.) s'est rendu au logement du personnel et l'a menacée d'entrer dans sa chambre pour contrôler la sortie du logement de son époux, PERSONNE6.) ;
- que malgré le fait que son contrat de travail était régulièrement en cours, elle a dû quitter le logement le 15 octobre 2024 pour éviter de subir d'autres attaques de son employeur ;
- qu'il s'agissait d'un traitement inégal et défavorable pour elle attendu que le prédit logement était également occupé par un autre couple dont seulement un membre était salarié de la partie défenderesse ;
- que sa maladie ayant pris fin, elle a été licenciée par courrier daté du 22 octobre 2024, reçu le 23 octobre 2024 ;
- qu'un tel licenciement est toutefois nul alors qu'il vient en représailles à sa plainte et ses rapports devant l'I.T.M. ;
- que la juridiction saisie ne pourra que constater la nullité de son licenciement.

### La partie défenderesse réplique

- que la charge de la preuve qu'elle a licencié la requérante par représailles appartient à cette dernière ;
- qu'elle conteste ainsi avoir licencié la requérante par représailles ;
- que l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.) ne vaut rien pour la solution du litige alors qu'elle ne donne pas de faits qui auraient permis de déduire que le licenciement de la requérante est dû à des représailles ;
- que PERSONNE6.) n'a pas indiqué dans son attestation testimoniale que les gérants ont dit que le licenciement de la requérante est dû à des représailles ;
- que la requérante ne rapporte que la preuve d'antécédents, mais pas que ces antécédents ont entraîné le licenciement de la requérante ;
- qu'il n'y partant pas de preuve tangible que le licenciement de la requérante a été pris en représailles de la plainte de la requérante à l'I.T.M..

### La requérante réplique

- que la partie défenderesse, qui est la partie forte, n'a pas versé d'attestations testimoniales au dossier ;
- qu'elle a cependant elle-même versé des attestations testimoniales qui sont complètes, concordantes et qui confirment les faits ;
- qu'elle a partant prouvé ce qui a été annoncé dans sa requête.

### La partie défenderesse fait finalement répliquer

- que les faits datés du 11 août 2024 témoignent d'une brève prise de bec entre PERSONNE3.) et la requérante ;
- que la requérante, qui a dit qu'elle allait quitter le service, a fait preuve d'insoumission ;
- qu'PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.) et la requérante sont partis en plein service et qu'il ne sont pas revenus travailler le soir ;
- que ces quatre personnes lui ont délivré en même temps quatre certificats médicaux ;
- que leur maladie n'est partant pas plausible ;
- que l'attestation de PERSONNE6.) constitue une attestation de complaisance.

### b) Quant aux motifs de l'ordonnance

Il appartient au salarié, qui prétend avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de discrimination et des faits de harcèlement, de le prouver.

Il appartient ainsi à la requérante de prouver qu'elle a été licenciée par la partie défenderesse par représailles dans l'un des cas de figure prévus aux articles L.241-8, L.245-5 et L.246-4 du code du travail.

Afin de prouver sa version des faits, la requérante se base sur les attestations testimoniales d'PERSONNE4.), de PERSONNE5.), de PERSONNE6.), ainsi que sur le certificat de présence auprès de l'I.T.M..

En ce qui concerne en premier lieu la recevabilité du témoignage de l'époux de la requérante, PERSONNE6.), les nouvelles dispositions sur les mesures d'instruction tendant à leur simplification et à la libéralisation du mode de preuve pour conduire à la manifestation de la vérité ont pour conséquence que la notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement et ne viser, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire.

Ainsi, l'article 399 du nouveau code de procédure civile admet le témoignage de tout tiers.

L'article 283 ancien du nouveau code de procédure civile ayant été aboli, on ne peut plus reprocher un témoin pour avoir un intérêt à l'issue du procès.

Il s'ensuit que l'époux d'une des parties en cause, même commun en biens et pouvant de ce fait avoir un intérêt à l'issue du procès, n'est pas à considérer comme partie en cause et son témoignage ne peut être écarté.

Il n'en demeure pas moins que les juges du fond, souverains dans leur appréciation de la force probante des témoignages produits devant eux, doivent décider si les déclarations des témoins sont de nature à leur permettre de se forger une conviction.

En effet, la largesse de la nouvelle réglementation relative à la preuve testimoniale est contrebalancée par un correctif important et nécessaire, à savoir le principe suivant lequel les juges du fond portent sur le degré de crédibilité des témoignages une appréciation souveraine dès lors qu'elle ne repose sur aucun moyen de droit.

Ainsi, il y a lieu de tenir compte du lien de parenté, d'alliance ou de mariage des témoins avec l'une des parties en cause, du lien de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles, pour décider de la foi qu'il convient d'ajouter aux déclarations qui ont été faites.

Il y a donc également lieu de prendre en considération le témoignage de PERSONNE6.) tout en précisant qu'il y a lieu d'analyser sa déclaration à la lumière des principes retenus ci-avant.

Il résulte ainsi des attestations testimoniales concordantes d'PERSONNE4.), de PERSONNE5.) et de PERSONNE6.), non contredites par la partie défenderesse, que la requérante a presque quotidiennement subi un harcèlement moral et sexuel sur son lieu de travail, qu'elle a porté plainte à l'I.T.M. de ses conditions de travail et que l'I.T.M. a effectué un contrôle dans l'entreprise de la partie défenderesse.

La partie défenderesse ne conteste d'ailleurs pas qu'un tel contrôle a eu lieu dans son restaurant, mais elle fait valoir qu'elle n'a avant la requête de la requérante pas su que c'était la requérante qui a été à l'origine de ce contrôle.

Il ne résulte cependant d'aucun élément du dossier que l'I.T.M. a informé la partie défenderesse que la requérante s'est plainte de harcèlement sur son lieu de travail.

Il résulte ainsi seulement de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) que l'I.T.M. a début septembre 2024 effectué un contrôle sur place chez la partie défenderesse pour vérifier les fiches de salaire et la durée du travail.

PERSONNE5.) a en outre dans son attestation testimoniale seulement relaté que les autorités ont fait des vérifications chez la partie défenderesse le 6 septembre 2024, ceci sans indiquer l'objet de ces contrôles.

La requérante n'a partant pas prouvé que la partie défenderesse l'a licenciée pour avoir dénoncé des faits de harcèlement à l'I.T.M..

Les faits datés du 30 août 2024, antérieurs au contrôle de l'I.T.M., ne sauraient en outre pas avoir eu lieu en représailles de la dénonciation par la requérante des faits de harcèlement.

S'il résulte encore des attestations testimoniales d'PERSONNE4.) et de PERSONNE5.) que PERSONNE3.) s'est en date du 18 septembre 2024 rendu dans le logement de la requérante pour voir si PERSONNE6.) était parti du logement, toujours est-il que ces faits ne concernent que PERSONNE6.) qui avait déjà été licencié à cette date.

Si PERSONNE4.) et PERSONNE6.) ont finalement déclaré dans leur attestation testimoniale que la requérante a été licenciée parce que les gérants de la partie défenderesse la considéraient comme ayant été à l'origine du contrôle de l'I.T.M., ils n'ont dans leur attestation pas indiqué des faits objectifs précis qui auraient permis à la Présidente du Tribunal du Travail de déduire que la partie défenderesse a licencié la requérante par représailles.

La partie défenderesse peut en effet avoir licencié la requérante pour les faits datés du 11 août 2024 et plus particulièrement pour abandon de poste.

La demande de la requérante tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement et son maintien, sinon sa réintégration, auprès de la partie défenderesse doit partant être déclarée non fondée.

#### **IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.000.- €

### **PAR CES MOTIFS :**

Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par les articles L.241-8, L.245-5 et L.264-4 du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

**nous déclarons** matériellement incompétente pour connaître de la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait du harcèlement moral, sexuel et discriminatoire sur son lieu de travail ;

**nous déclarons** compétent ratione materiae pour connaître de la demande de PERSONNE1.) en nullité de son licenciement ;

**déclarons** cette dernière demande recevable en la forme ;

la **déclarons** non fondée et la rejetons ;

**déclarons** non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejetons ;

**déclarons** fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamnons** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamnons** PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et prononcé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier Timothé BERTANIER, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Timothé BERTANIER**