

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3912/24  
L-TRAV-802/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 9 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Olivier GALLÉ  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Sébastien KIEFFER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) ASBL,**

association sans but lucratif, 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître René DIEDERICH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

### **EN PRÉSENCE DE :**

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Clarisse RETIF, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

---

### **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 22 décembre 2023, sous le numéro 802/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 29 janvier 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 11 novembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 22 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL devant le Tribunal du travail pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet.

Dans sa requête, PERSONNE1.), demande qu'il soit enjoint, avant tout autre progrès en cause, à l'association défenderesse de lui remettre, sous peine d'astreinte, une copie complète d'un « rapport de whistleblowing ».

PERSONNE1.) conclut par ailleurs à la condamnation de son ancienne employeuse à lui payer, les montants suivants :

- dommages et intérêts du chef du préjudice matériel : 72.829,76 euros
- dommages et intérêts du chef du préjudice moral : 26.290,56 euros

La requérante conclut également à la condamnation de l'association défenderesse à lui payer la somme de 13.384,54 euros à titre de dommages et intérêts du chef des frais et honoraires d'avocat ainsi que la somme de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Elle demande encore à voir ordonner la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement

Finalement, elle demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 11 novembre 2024, PERSONNE1.) a déclaré que sa demande de communication du rapport était dorénavant faite à titre subsidiaire, pour le cas où il ne serait pas fait droit à ses demandes sur base des éléments figurant d'ores et déjà dans le dossier.

La requérante a par ailleurs ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 30.731,44 euros et elle a augmenté sa demande de dommages et intérêts pour les frais et honoraires d'avocat au montant de 26.827,59 euros.

A cette même audience, l'association SOCIETE1.) ASBL a conclu reconventionnellement au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de l'association défenderesse à lui payer la somme de 63.890,41 euros correspondante aux indemnités de chômage versées à la requérante pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2023 au 30 septembre 2024.

## II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauchée à compter du 7 mars 2011 en qualité de « Teaching Assistant » avant d'être promue à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au rang de « Early Years Educator ».

Par courrier du 20 décembre 2022, la requérante a été licenciée moyennant un préavis de 4 mois, ayant débuté le 1<sup>er</sup> janvier et ayant pris fin le 30 avril 2023.

PERSONNE1.) ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, l'association SOCIETE1.) ASBL lui a répondu par courrier du 14 février 2023, libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par courrier du 27 avril 2023, la requérante a protesté contre son congédiement par l'intermédiaire de son mandataire.

### III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet en soutenant en premier lieu que la lettre de motivation n'est pas libellée avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière. Ceci serait particulièrement le cas en ce qui concerne le troisième reproche énuméré dans la lettre de motivation relatif à la conduite personnelle et professionnelle de la requérante. Les reproches formulés dans ce contexte seraient tellement vagues qu'il serait impossible de se défendre utilement.

La requérante conteste également le caractère réel des motifs énumérés dans ce courrier en soutenant qu'il s'agirait de simples prétextes alors que son licenciement trouverait en réalité sa cause dans le fait qu'elle a déclenché, en novembre 2022, une procédure de « Whistleblowing » dans le cadre de laquelle elle a dénoncé des faits de harcèlement sexuel dont elle aurait été victime de la part d'un autre salarié de l'école, un certain PERSONNE2.) qui est par ailleurs le mari de sa supérieure hiérarchique PERSONNE3.). Dans la mesure où cette procédure aurait été de nature à faire une mauvaise publicité à l'établissement, l'association aurait décidé de la licencier.

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont également contestés quant à leur matérialité et à leur sérieux.

Ainsi, la requérante conteste le motif tiré d'un absentéisme chronique en soutenant que toutes les absences auraient toujours été justifiées et qu'elle aurait toujours scrupuleusement informé l'employeur et présenté un certificat médical. PERSONNE1.) conteste également certaines absences énumérées dans le courrier de motivation, en particulier les absences en mai 2020, où l'école aurait de toute façon été fermée dans le cadre des mesures sanitaires pour enrayer la propagation du COVID-19. Finalement, la requérante soutient que ses absences n'ont entraîné aucune perturbation du fonctionnement de l'établissement. En tout état de cause, force serait de constater que l'association défenderesse lui aurait adressé, le 18 octobre 2022, un avertissement à ce sujet de sorte que toutes les absences antérieures à cette date seraient couvertes par cet avertissement.

En ce qui concerne le second grief relatif à ses horaires de travail, PERSONNE1.) donne à considérer, dans sa requête, que l'avenant à son contrat de travail du 1<sup>er</sup> septembre 2018 prévoit qu'elle est tenue d'être présente à l'école entre 8.00 et 15.30 heures. Elle aurait respecté cette obligation. Pour compléter ses heures de travail, elle serait arrivée tôt le matin, entre 7.00 et 7.30 heures. Elle affirme également qu'à l'époque des faits, elle bénéficiait aussi du régime légal applicable en cas d'allaitement. La requérante affirme dès lors qu'elle a toujours scrupuleusement respecté ses obligations contractuelles en termes d'horaires de sorte que le reproche de la société défenderesse ne serait ni fondé ni sérieux.

A l'audience des plaidoiries, la requérante a soutenu qu'à l'époque des faits, elle se serait limitée à expliquer sa position en se référant à son contrat de travail. Néanmoins, la véritable raison de son refus de travailler au-delà de 15.30 heures aurait été qu'elle voulait éviter son harceleur. Dès lors les divers échanges invoqués par la partie défenderesse seraient à analyser dans le contexte du harcèlement sexuel qu'elle a fini par dénoncer le 18 novembre 2022.

L'association SOCIETE1.) ASBL conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la requérante de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

Elle réfute tout lien entre le licenciement et la procédure de « Whistleblowing ». Il résulterait clairement de la chronologie des faits que la requérante a déposé cette plainte à un moment où le licenciement était déjà inéluctable étant donné qu'elle avait expressément refusé de se conformer à un plan d'encadrement et qu'elle avait même pris la liberté d'inviter sa supérieure hiérarchique à prendre des mesures disciplinaires à son encontre, si elle l'estimait nécessaire.

En dépit de cette chronologie fort suspecte, l'association SOCIETE1.) ASBL aurait pris la plainte très au sérieux et aurait diligenté une enquête. Elle donne à considérer qu'elle a également été saisie d'une plainte en sens inverse, le dénommé PERSONNE2.) s'estimant victime d'une dénonciation calomnieuse. L'enquête n'aurait cependant permis d'établir le bienfondé d'aucune des deux plaintes.

En ce qui concerne le rapport d'enquête, l'association défenderesse explique qu'elle a été réticente à en remettre une copie à la requérante étant donné que ce rapport impliquerait aussi des tiers. En tout état de cause, la production de ce rapport au débat n'aurait aucun intérêt dès lors que le licenciement est basé sur des griefs qui n'ont pas de lien avec les accusations ayant donné lieu à l'enquête.

Pour établir la matérialité des griefs, l'association SOCIETE1.) ASBL verse des pièces et elle formule une offre de preuve qui reprend (en français) les termes de la lettre de motivation du licenciement.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, l'association SOCIETE1.) ASBL conteste les demandes indemnitaires de la requérante en leurs principes et quanta. L'association défenderesse est d'avis principalement que la période de référence mise en compte est exagérée, d'autant plus que dans le domaine de la petite enfance, le marché du travail est dynamique.

#### IV. Les motifs de la décision

##### A. La précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir :

- eu un taux d'absentéisme élevé au cours des années scolaires 2018/19, 2019/20, 2020/21 et 2021/22,
- refusé de suivre les instructions et en particulier d'avoir refusé de travailler au-delà de 15.30 heures,
- d'avoir fait montre d'un manque de professionnalisme et de collégialité à l'égard de ses collègues.

En ce qui concerne l'absentéisme, il convient de rappeler que la désorganisation occasionnée par l'absence pour raison de santé d'un salarié peut justifier un licenciement, encore faut-il que plusieurs conditions soient cumulativement remplies.

Ainsi, l'absentéisme doit en premier lieu pouvoir être considéré comme habituel, c'est-à-dire être caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées. Il faut par ailleurs qu'il cause effectivement des difficultés considérables au niveau du fonctionnement de l'entreprise. Finalement, il faut encore qu'il n'existe pas de certitude, ni même de probabilité, d'amélioration dans un proche avenir de sorte que l'employeur se trouve dans une situation où il ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié concerné.

Pour remplir la condition de précision, la lettre de motivation d'un licenciement reposant sur un absentéisme chronique doit dès lors aborder ces trois conditions et expliquer pour quelles raisons l'employeur estime qu'elles sont toutes les trois réunies.

Or, en l'espèce la responsable des ressources humaines avait adressé, en date du 18 octobre 2022, un courriel à la requérante pour la rendre attentive à son taux d'absentéisme et pour l'inviter à remettre un certificat médical dès le premier jour de l'absence. Il s'ensuit implicitement, mais nécessairement qu'à cette date, l'association employeuse estimait que l'absentéisme de la requérante n'était pas de nature à justifier un licenciement. Il aurait donc appartenu à l'association d'expliquer dans son courrier de motivation pour quelles raisons les absences postérieures au 18 octobre 2022 impliquaient des difficultés considérables au niveau du fonctionnement de l'école et l'ont amenée à penser qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace de la requérante. Le simple fait qu'il existe des absences après le 18 octobre 2022 n'étant pas suffisant à lui seul dans la mesure où il y a lieu de faire abstraction de l'incapacité de travail du 17 au 25 novembre 2022. En effet, dans la mesure où la requérante a été dispensée de travail dès l'écoulement de cet arrêt de travail en raison de la procédure de « Whistleblowing », il y a lieu d'admettre que si PERSONNE1.) n'avait pas versé de certificat médical d'incapacité de travail pour la période du 17 au 25 novembre 2022, l'association défenderesse l'aurait de toute façon dispensée de travail pour cette période ou du moins une partie de cette période.

Il suit des considérations qui précèdent que le premier grief n'est pas expliqué avec la précision requise de sorte qu'il a lieu de l'écarter.

Il en va de même du troisième grief relatif à un prétendu manque de professionnalisme et de collégialité.

En effet, à l'appui de ce grief, l'association fait référence à deux situations au cours desquelles la requérante aurait manqué de collégialité. Ces deux situations se seraient produites entre le 5 et le 29 septembre 2022, sans aucune précision quant à la date exacte. Les circonstances exactes ne sont pas renseignées non plus, la requérante aurait refusé d'aider deux de ses collègues, mais la lettre n'indique pas quelles étaient concrètement les demandes des deux collègues.

L'exemple relatif à une situation qui s'est produite le 20 octobre 2022 est décrit avec un peu plus de précision, mais dans la mesure où il résulte des explications qu'PERSONNE1.) ne s'est pas rendue à l'hôpital, il ne résulte pas des explications fournies en quoi son attitude aurait manqué de professionnalisme.

Il s'ensuit que le troisième grief manque de précision et doit également être écarté.

En revanche, le grief relatif au refus de suivre les instructions et notamment de travailler au-delà de 15.30 heures est exprimé avec la précision requise. La lettre fournit en effet une version chronologique des faits, les circonstances de temps et de lieux sont indiquées, il est fait état de réunions dont les dates, l'objet ainsi que l'identité des participants sont indiqués, les propos prétendument tenus par les participants sont également exposés avec précision. Il est également fait état de courriels ou de messages dont les contenus sont textuellement repris.

#### B. Le caractère réel et sérieux du motif énoncé avec précision

Il est constant en cause qu'PERSONNE1.) n'a pas accepté de travailler au-delà de 15.30 heures.

Dans la requête, PERSONNE1.) affirme que l'avenant à son contrat de travail stipulerait qu'elle est tenue d'être présente à l'école entre 8 et 15.30 heures. La requérante affirme avoir respecté cette obligation. Elle est d'avis qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir travaillé 40 heures par semaine dès lors qu'elle aurait toujours complété ses horaires en commençant entre 7.00 et 7.30 heures et en prenant des pauses de midi plus courtes.

Dans la requête, elle affirme par ailleurs qu'elle allaitait son enfant de sorte qu'elle bénéficiait des dispositions légales applicables en la matière.

Le Tribunal relève en premier qu'il ne résulte pas du dossier que la requérante devait bénéficier, à l'époque des faits, des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail des femmes allaitantes. En effet, le certificat établi le 17 août 2021 et adressé à l'employeur en août 2021 (pièce 23 de Maître Kronshagen) ne saurait valablement établir que la requérante allaitait encore son enfant plus d'un an plus tard, à l'automne 2022.

En ce qui concerne les dispositions contractuelles, force est de constater que l'avenant au contrat de travail du 7 septembre 2018 stipule à son article 2, alinéa premier :

#### SCAN DE L'ARTICLE 2 DE L'AVENANT

Or, la convention collective dont des extraits sont annexés à la lettre de motivation et dont l'applicabilité en l'espèce n'est pas contestée stipule que :

## SCAN FICHER

Il s'ensuit que la plage horaire de 8 à 15.30 heures indiquée dans le contrat de travail est une plage obligatoire. Il ne résulte pas des éléments du dossier qu'PERSONNE1.) pouvait, à sa guise, compléter ses horaires de travail. Au contraire, il résulte des dispositions précitées de la convention collective que l'employeur était en droit de demander à la requérante d'exécuter, après la fin des cours, des tâches de préparation pour le lendemain.

Il se dégage d'ailleurs du dossier que la question des horaires avait déjà été évoquée un an auparavant, en août 2021 (pièce 23 de Maître Kronshagen), et plus particulièrement dans un courriel du 16 août 2021. Dans ce courriel, une certaine PERSONNE4.) rectifie l'affirmation de la requérante selon laquelle « my contract is until 3.30 » en lui expliquant que son horaire de travail n'est pas limité à 15.30 heures (« please note that your contract is for 8 hours a day and not 6.5 hours, meaning that even though you are used to working till 3.30pm your contracted time actually finishes at around 5pm [...] »).

Il est constant en cause qu'à l'automne 2022 le sujet a, à nouveau, été soulevé et que les discussions ont finalement abouti à un échange de courriels en date du 16 novembre 2022 entre PERSONNE5.), la responsable des ressources humaines et la requérante (pièce 5 de Maître Diederich).

Dans son courriel, PERSONNE5.) résume, dans le deuxième paragraphe, la situation comme suit :

« During a meeting with Ms PERSONNE3.) and Ms PERSONNE6.), where they clarified your working hours, you expressed, on several occasions, that if asked to work after 3.30 pm, as set out and agreed by the school and the staff delegation on behalf of the staff in the Collective Bargaining Agreement, you would refuse to do so. »

Elle enjoint ensuite à la requérante de travailler 40 heures par semaine et de respecter le plan d'accompagnement (pièce 4 de Maître Diederich, il s'agit d'un plan prévoyant notamment le développement de l'espace éducatif extérieur). Elle ajoute qu'en cas de refus, des mesures disciplinaires seront engagées. Finalement, elle invite la requérante à participer à une réunion pour en parler.

La requérante répond, à peine un quart d'heure après (courriel du 16 novembre 2022 à 18.21 heures) dans les termes suivants :

« Dear PERSONNE5.)

Thank you for your email.

After careful consideration I see no need for a meeting to clarify my role.

Please proceed with the disciplinary measures if you see the need.

Best regards

PERSONNE1.) »

Contrairement aux plaidoiries de la requérante, le Tribunal retient que tant le libellé du courriel que la rapidité avec laquelle il a été envoyé expriment non seulement un refus, mais également le caractère définitif de celui-ci.

A l'audience des plaidoiries du 11 novembre 2024, la requérante a affirmé, pour la première fois, qu'elle avait refusé de travailler après 15.30 heures pour éviter d'être exposée à son prétendu harceleur.

Le Tribunal relève en premier lieu que cette explication n'apparaît ni dans le courrier de protestation du licenciement, ni dans la requête, ni dans aucun courrier adressé à l'association SOCIETE1.) ASBL après le licenciement.

Alors que le mandataire d'PERSONNE1.) a réclamé, à plusieurs reprises, la communication du rapport d'enquête remis dans le cadre de la procédure de « Whistleblowing », aucun courrier versé au dossier n'indique que le harcèlement dénoncé aurait eu un lien avec le refus de rester au travail après 15.30 heures.

Le Tribunal constate par ailleurs que lors de l'audience des plaidoiries, la requérante s'est contentée d'affirmer que son refus aurait été motivé par la crainte d'être exposée à son prétendu harceleur. Elle n'a cependant fourni aucune explication circonstanciée, relative notamment aux fonctions et aux horaires de PERSONNE2.), qui permettrait d'apprécier objectivement qu'après 15.30 heures, PERSONNE1.) aurait été plus exposée à un prétendu harcèlement de la part de ce dernier qu'à un autre moment de la journée.

Finalement, la requérante a prétendu que lors de l'enquête menée à la suite de sa plainte, elle aurait indiqué que son refus de travailler après 15.30 heures était motivé par la crainte d'être confrontée à PERSONNE2.). Cette affirmation reste vague. En effet, alors que dans sa requête, PERSONNE1.) affirme avoir été entendue « à plusieurs reprises en novembre et début décembre 2022 » dans le cadre de l'enquête, elle ne précise pas à l'occasion de quelle audition elle aurait révélé sa crainte d'être davantage exposée au harcèlement après 15.30 heures, elle n'indique pas non plus si lors de cette audition, elle a fourni des explications objectives à l'appui de cette crainte.

L'article 284 du Nouveau code de procédure civile dispose que « si, dans le cours d'une instance, une partie entend faire état d'un acte authentique ou sous seing privé auquel elle n'a pas été partie ou d'une pièce détenue par un tiers, elle peut demander au juge saisi de l'affaire d'ordonner la délivrance d'une expédition ou la production de l'acte ou de la pièce ».

Aux termes de l'article 285, alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile, le juge ordonne la production s'il estime la demande fondée.

Ceci implique que la pièce dont la production est sollicitée doit présenter un intérêt pour la solution du litige, qu'elle soit même indispensable à la manifestation de la vérité et que le demandeur ne dispose pas d'autres moyens d'obtenir la pièce ou le renseignement (CSJ, 5 novembre 2003, numéro 26588 du rôle).

Or, en l'espèce, les explications non circonstanciées de la requérante ne permettent pas de constater que la production du rapport d'enquête présente effectivement un intérêt pour la solution du litige dont le Tribunal est saisi. Dans ce contexte, le Tribunal rappelle qu'il est

uniquement saisi d'une demande tendant au paiement de dommages et intérêts dans le cadre d'un licenciement prétendument abusif.

Il suit des considérations qui précèdent que la requérante a refusé de travailler après 15.30 heures alors même qu'il résulte des dispositions contractuelles et conventionnelles applicables que son horaire de travail n'était pas limité à 15.30 heures et que l'association employeuse était en droit de lui demander de rester après 15.30 heures, qu'elle a réitéré à plusieurs reprises ce refus jusqu'à en signifier le caractère catégorique et définitif dans son courriel du 16 novembre 2022 en refusant toute discussion et en invitant sa hiérarchie à prendre des mesures disciplinaires.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier et d'aucun élément un tant soit peu circonstancié des plaidoiries que ce refus aurait été justifié par un souci de se protéger d'un prétendu harcèlement.

Il y a partant lieu de constater que le refus de la requérante est fautif.

Le licenciement est partant à déclarer justifié. Il y a lieu en conséquence de rejeter les demandes indemnitaires d'PERSONNE1.) ainsi que sa demande tendant à la production du rapport d'enquête remis à l'association SOCIETE1.) ASBL dans le cadre de la procédure de « Whistleblowing ».

#### C. La demande del'ETAT

Aux termes de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Le recours dirigé contre l'association SOCIETE1.) ASBL est à déclarer non fondé, le licenciement ayant été déclaré justifié.

#### D. Les demandes accessoires

La demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat est à déclarer non fondée, aucune faute susceptible d'engager la responsabilité de l'association défenderesse en lien avec les frais d'avocat exposés n'étant établie.

Il n'y a pas lieu non plus de faire droit à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de procédure étant donné que la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

En revanche, il y a lieu de faire droit à la demande reconventionnelle de l'association SOCIETE1.) ASBL en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais qu'elle a dû exposer pour sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité ex aequo et bono à 750 euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge d'PERSONNE1.), conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## PAR CES MOTIFS

**le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

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

**reçoit** la demande en la forme ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à l'égard de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL ;

**déclare justifié** le licenciement intervenu à l'égard d'PERSONNE1.) ;

**déclare non fondées** les demandes d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts au titre des préjudices moral et matériel et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) tendant à la production d'un rapport d'enquête et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL et en déboute ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence d'un montant de 750 euros ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.