

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1687/2025**  
**(rôle L-TRAV-85/25)**

# ORDONNANCE

rendue le mardi, 20 mai 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 de l'article L.246-4 du code du travail

## DANS LA CAUSE

### ENTRE:

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

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 509, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

#### **PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Li-Lou FERRARO, avocat, en remplacement de Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

### ET:

#### **la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

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 la société à responsabilité limitée MOLITOR AVOCATS A LA COUR s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte-Zithe, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 211 810, représentée pour les besoins de la présente procédure par Maître Regis MÜLLER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Thomas ALBERTI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Regis MÜLLER, avocat à la Cour, les deux 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 17 février 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 mars 2025.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 24 avril 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Li-Lou FERRARO, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Thomas ALBERTI.

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 reporté l'

## **ORDONNANCE QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 février 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société anonyme SOCIETE2.) s.a., devant la Présidente du Tribunal du Travail pour

- voir dire qu'il a fait l'objet de représailles de la part de la partie défenderesse suite à sa dénonciation d'actes de harcèlement moral ;
- partant, sur le fondement de l'article L.246-4(3) du code du travail, voir déclarer nul le licenciement prononcé par la partie défenderesse en date du 10 février 2025 et, par voie de conséquence, ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration ;
- voir dire que la présente ordonnance sera exécutoire par provision, sur minute et avant enregistrement ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € 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.

La partie défenderesse a encore en cours de délibéré versé un article de doctrine intitulé « analyse critique de la nouvelle loi sur le harcèlement moral ».

Par fax du 8 mai 2025, le requérant a en vertu du principe du contradictoire demandé le rejet de cet article des débats alors que ce dernier lui aurait été communiqué tardivement.

Or, étant donné que la partie défenderesse a déjà à l'audience du 24 avril 2025 fait référence à l'article litigieux et que le requérant a pu prendre position sur les moyens que la partie défenderesse y a développés à ce sujet, le principe du contradictoire a été respecté.

Le tribunal de ce siège avait à l'audience du 24 avril 2025 en outre demandé à la partie défenderesse de lui remettre l'article en question, ce que la partie défenderesse a finalement fait en cours de délibéré.

Il n'y a partant pas lieu de rejeter l'article intitulé « analyse critique de la nouvelle loi sur le harcèlement moral » des débats.

## **I. Quant à la demande du requérant en nullité de son licenciement**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande en premier lieu à voir déclarer nul le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 10 février 2025 et, par voie de conséquence, à voir ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration dans la société défenderesse.

Il a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée à la présent ordonnance.

Il fait plus particulièrement exposer

- qu'il a été engagé en qualité de « senior asset manager » par la partie défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1<sup>er</sup> août 2018 ;
- qu'il a également occupé la fonction de « conducting officer » jusqu'à sa démission avec effet au 7 juin 2024 ;
- qu'à compter de cette date, il a réintégré l'équipe « front office/portfolio managers » ;
- qu'en date du 6 juin 2024, il y par le biais du syndicat SOCIETE3.) dénoncé par écrit à la partie défenderesse avoir été victime d'actes de harcèlement moral sur le lieu de travail, en visant plus particulièrement comme auteur de tels actes PERSONNE2.), président du conseil d'administration et actionnaire majoritaire de la partie défenderesse ;
- que par mails des 3 et 16 juillet 2024, il a transmis à PERSONNE3.), « compliance officer » de la partie défenderesse, un document intitulé « re : mobbing investigation » relatant seize épisodes qui font état d'actes de harcèlement à son égard, avec les pièces justificatives afférentes, afin de compléter la dénonciation précitée de l'SOCIETE3.) ;
- que par mail du 2 octobre 2024, il a dénoncé à PERSONNE3.) encore un dix-septième épisode de harcèlement moral dont il avait été la victime ;
- qu'il a ensuite été en arrêt de travail pour cause de maladie du 31 octobre 2024 au 8 février 2025 inclus ;
- qu'à son retour au travail, le lundi 10 février 2025, il s'est vu remettre en mains propres une lettre de licenciement avec préavis ;

- qu'au jour du dépôt de sa requête, il n'a pas été informé de quelconques conclusions résultant de la prétendue enquête menée par la partie défenderesse suite à sa plainte pour harcèlement moral qui remonte au mois de juin 2024 ;
- qu'il a d'ailleurs par mail du 10 février 2025 à 11.29 heures demandé à PERSONNE3.) de l'informer sur l'état d'avancement de l'éventuelle enquête faisant suite à sa plainte ;
- qu'en réaction, il s'est vu remettre une lettre de licenciement avec préavis ;
- qu'il ignore dès lors si sa plainte pour harcèlement moral a été prise au sérieux par la partie défenderesse ;
- qu'il y a d'ailleurs lieu de noter que la partie défenderesse ne disposait lors de la dénonciation des actes de harcèlement moral par lui pas de mesures internes pour protéger ses salariés contre le harcèlement au travail, conformément à l'article L.246-3(3) du code du travail ;
- que force est ainsi de constater que la partie défenderesse a procédé à son licenciement, avec dispense de travail intégrale pendant le préavis, en réaction à sa dénonciation d'actes de harcèlement moral.

En droit, le requérant fait valoir

- qu'il base sa demande sur l'article L.246-4 du code du travail ;
- qu'il lui appartient de prouver qu'il a été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral ;
- que la mission du Président du Tribunal du Travail, saisi d'une demande en annulation d'un licenciement basé sur l'article L.246-4 du code du travail, consiste dès lors uniquement à constater l'existence de représailles subies par le salarié après avoir dénoncé des actes de harcèlement moral ;
- qu'en l'espèce, il résulte des circonstances ci-avant décrites que son licenciement avec préavis du 10 février 2025 a incontestablement été prononcé par la partie défenderesse en guise de réaction à sa dénonciation d'actes de harcèlement moral, d'autant plus que PERSONNE4.), l'actionnaire principal de la partie défenderesse, y était visé comme l'auteur du harcèlement dénoncé ;
- que cela est d'ailleurs confirmé par le procès-verbal de la réunion des « conducting officers » du 29 août 2024 duquel il résulte de manière non équivoque que la partie défenderesse a souhaité se séparer de lui suite à sa plainte pour harcèlement moral en raison de la situation « compliquée » créée par cette plainte au vu de la taille de l'entreprise et du fait que les fonctions exercées par PERSONNE4.) et lui étaient complémentaires ;
- qu'en sus de la réalité du harcèlement moral qu'il a invoqué, il a donc également été la victime de représailles de la part de la partie défenderesse après avoir eu le courage de s'opposer au comportement litigieux subi pendant des années de la part de ses supérieurs hiérarchiques ;
- que son licenciement avec préavis est donc contraire aux dispositions de l'article L.246-4 du code du travail ;
- qu'il prie partant le Président du Tribunal du Travail de bien vouloir constater la nullité de son licenciement intervenu en date du 10 février 2025 et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration.

A l'audience du 24 avril 2025, le requérant a encore fait valoir que lors du dépôt de la requête, il n'avait pas encore connaissance du résultat de l'enquête.

Il a ensuite fait valoir que la partie défenderesse n'a mis en place la procédure en cas de harcèlement moral qu'en août 2024 alors que la première dénonciation remonterait à juin 2024.

Il a ensuite fait valoir que l'extrait des minutes de la réunion des « conducting officer » du 29 août 2024 a retenu que suite à sa dénonciation et à l'importance de son poste, la décision la plus appropriée serait de le licencier.

Il a ainsi fait valoir que la partie défenderesse a souhaité se séparer de lui suite au contexte difficile entre PERSONNE4.) et lui.

Il a ensuite fait valoir qu'il a une ancienneté de six ans et de dix mois dans la société.

Il a ainsi fait valoir qu'il n'a jusqu'à son licenciement jamais eu de sanction disciplinaire pour son travail.

Il s'est ainsi basé sur le rapport d'enquête du 18 octobre 2024 pour retenir qu'aucun comportement non conforme de sa part n'a été constaté par la partie défenderesse.

Il a ainsi fait valoir que la partie défenderesse a fait une appréciation positive de son travail, y compris au-delà de ses attributions.

Il a ensuite fait valoir à ce sujet que PERSONNE3.) a dans son attestation testimoniale fait état de son professionnalisme.

Il a finalement fait valoir à ce sujet qu'il résulte des minutes de la réunion des « conducting officer » du 29 août 2024 qu'il a occupé un poste important, voire essentiel, pour l'entreprise.

Il a ensuite fait valoir qu'il n'a pas été invité à la réunion « Brainstorming » qui a eu lieu le 4 octobre 2024, soit deux jours après sa dernière dénonciation pour harcèlement moral.

Il a ainsi fait valoir qu'il a malgré son rôle important été écarté d'une réunion « teams ».

Il a encore fait valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) que le conseil d'administration de la partie défenderesse a décidé en octobre 2024 qu'il devait partir.

Il a donné à considérer qu'il n'a fait sa dénonciation que le 2 octobre 2024.

Le requérant a finalement fait valoir qu'il a été licencié après sa demande sur l'état de l'enquête.

A titre subsidiaire, le requérant a finalement formulé une offre de preuve par audition de témoins qui a la teneur suivante : **cf. offre de preuve :**

La partie défenderesse a contesté qu'elle ait licencié le requérant en raison de la dénonciation par lui de faits de harcèlement moral.

Elle a ainsi renvoyé à la lettre de motivation du licenciement du requérant pour retenir que les faits de harcèlement moral ont été dénoncés dans un contexte troublant.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant, qui aurait été frustré, a en mai 2024 fait des demandes conséquentes d'augmentation de son salaire.

Elle a cependant fait valoir qu'étant donné que la société n'est constituée que d'une équipe de dix personnes et que ses moyens sont limités, elle ne pouvait pas accepter les demandes du requérant en augmentation de son salaire.

Elle a ensuite fait valoir que les discussions se sont enlisées et que l'ambiance est devenue délétère, de sorte que le requérant aurait démissionné avec effet immédiat de sa fonction de « conducting officer » le 7 juin 2024.

Elle a ainsi soutenu que le requérant est dans un contexte particulier et suspect aller voir l'SOCIETE3.) pour dénoncer des faits de harcèlement moral.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle n'a pas de procédure de lutte contre le harcèlement moral.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle a reçu et analysé la plainte du requérant.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a pris une mesure conservatoire consistant à séparer le requérant et PERSONNE4.) qui serait associé majoritaire de la société et président de son conseil d'administration.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant a eu moins de contact avec PERSONNE4.) qui n'aurait pas non plus été présent dans la société tout le temps.

Elle a partant fait valoir que des mesures ont été mises en place.

Elle a ensuite fait valoir que l'enquête, qui n'aurait pas encore été terminée au moment de l'introduction de la requête, a pris du temps.

Elle a ainsi fait valoir que le rapport d'enquête, qui daterait du 18 octobre 2024, a retenu que la situation entre le requérant et PERSONNE4.) était délicate, mais que des faits de harcèlement moral n'ont pas pu être établis.

Elle a ensuite versé des mails échangés entre le requérant et PERSONNE4.) pour retenir que « rien ne révèle un harcèlement moral ».

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

Elle a ensuite fait valoir que le rapport d'enquête du 18 octobre 2024 a été débattu par le conseil d'administration qui aurait retenu qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral du requérant par PERSONNE4.).

Elle a ensuite fait valoir qu'elle a eu une réunion avec le salarié pour lui dire ses conclusions.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a pris la décision d'arrêter la relation de travail avec le requérant, relation qui n'aurait plus pu se poursuivre au vu de la relation du requérant avec PERSONNE4.).

Elle a en effet fait valoir que la relation de travail avec le requérant devait s'arrêter, tout isolement de ce dernier s'avérant impossible.

Elle a partant contesté que le requérant ait été harcelé.

Elle a ensuite fait valoir que si harcèlement moral il y a eu, un harcèlement sur un laps de temps court n'est pas suffisant.

Elle a ensuite fait valoir que le comportement du requérant et les prestations professionnelles de ce dernier ont commencé à se dégrader après le mois de mai 2024.

Elle a en effet valoir que le requérant a suite à sa demande en augmentation de son salaire, à sa démission du 7 juin 2024 et à sa dénonciation de faits de harcèlement moral commis des actes d'insubordination.

Elle s'est ainsi basée sur l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) et sur les mails versés à l'appui de cette attestation pour retenir que le requérant a refusé d'exécuter les ordres pour le projet BlueStar.

Elle s'est ensuite demandé comment le requérant a eu accès au compte-rendu de la réunion du 29 août 2024.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant avait la gestion du pôle IT.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant a gardé cet accès, de sorte qu'il aurait pu produire la pièce en question.

Elle a ensuite donné à considérer que la réintégration du requérant est impossible alors que ce dernier ne supporterait plus PERSONNE4.) et qu'il serait en opposition avec PERSONNE6.).

Elle a en effet fait valoir que le requérant ne se reconnaît plus dans la société.

Elle a partant fait valoir que le licenciement du requérant est régulier.

La partie défenderesse a finalement demandé le rejet de l'offre de preuve formulée par le requérant alors qu'elle ne serait pas pertinente.

Le requérant a répliqué que la réalité des faits n'est pas contestée par la partie défenderesse, mais leur qualification de harcèlement moral, ce qui n'aurait pas d'incidence sur la présente procédure.

Il a ensuite fait valoir que le harcèlement moral dont il a fait l'objet a été répétitif et qu'il a porté atteinte à sa dignité.

Il a ensuite fait valoir que la partie défenderesse est en aveu de ne pas avoir de politique de harcèlement moral dans la société.

Il a ensuite fait valoir que c'est lui qui a démissionné de son poste de « conducting officer » parce qu'il ne supportait plus le harcèlement moral.

Il a ensuite valoir que la partie défenderesse l'a licencié peu après la dénonciation pas lui des faits de harcèlement moral dont il aurait fait l'objet.

Il a ensuite donné à considérer que le signataire de la lettre de licenciement est la personne à laquelle il a dénoncé les faits de harcèlement moral.

Il a ensuite fait valoir que la partie défenderesse ne saurait pas lui reprocher des motifs qui sont antérieurs à la remise de la lettre de licenciement.

Il a en effet fait valoir que ces motifs n'ont été invoqués que pour donner illusion de substance et pour masquer les représailles.

Il a ainsi fait valoir que les faits de 2021 qui lui sont reprochés dans la lettre de motifs sont trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de son licenciement, de sorte qu'ils seraient à écarter.

Il a ensuite fait valoir que les faits litigieux sont des faits qui ont été dénoncés au titre du harcèlement moral.

Il a ainsi fait valoir que les faits invoqués dans la lettre de motifs sont douteux.

Il a ainsi fait valoir qu'on lui reproche des motifs qu'il a dénoncés comme étant des faits de harcèlement moral.

Il a encore fait valoir que l'objet du débat n'est pas l'existence de fait de harcèlement moral mais les représailles.

Le requérant a finalement fait valoir qu'il veut être réintégré dans la société alors que ses fonctions lui plairaient, qu'il aurait travaillé pour la société depuis six ans et qu'il s'entendrait bien avec les autres salariés.

La partie défenderesse a répliqué que le requérant n'a pas démissionné de sa fonction de « conducting officer » parce qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail, mais parce qu'il n'a pas reçu d'augmentation de son salaire.

Elle a ainsi donné à considérer que la démission du requérant de cette fonction est antérieure à sa dénonciation de faits de harcèlement moral.

Elle a ensuite fait valoir qu'il n'y a jusqu'au mois de mai 2024 pas eu de problèmes quant aux prestations professionnelles du requérant.

Elle a ainsi fait valoir qu'à partir du mois de mai 2024, le requérant a changé de comportement du tout au tout.

Elle a ainsi renvoyé à l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) qui serait documentée par les mails qu'elle a versés au dossier.

Elle a finalement contesté qu'elle ait mis le requérant au placard.

Elle a ainsi fait valoir que la réunion litigieuse n'a pas forcément été tenue.

La partie défenderesse a finalement fait valoir à ce sujet qu'elle a encore eu des réunions après celle du 4 octobre 2024 auxquelles le requérant aurait assisté.

Le requérant a répliqué que suite à sa dénonciation du 2 octobre 2024, il a été écarté de la réunion du 4 octobre 2024, de sorte que la partie défenderesse aurait bien agi par représailles.

Il a ainsi fait valoir que cela coïncide avec sa dernière dénonciation.

Le requérant a finalement demandé le rejet de la pièce de la partie défenderesse relative aux extraits outlook concernant les réunions « Brainstorming » envisagées au cours du mois d'octobre 2024 alors qu'elle lui aurait été communiquée tardivement.

La partie défenderesse a alors également demandé le rejet de la pièce du requérant relative à l'extrait outlook des participants à la réunion « Brainstorming » du 4 octobre 2024.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle a suite à la dénonciation du requérant de faits de harcèlement moral procédé à une analyse des faits dénoncés pour arriver à la conclusion que le requérant n'a pas été moralement harcelé sur son lieu de travail.

La partie défenderesse a finalement fait valoir qu'elle n'a pas licencié le requérant par représailles, mais pour manquements professionnels.

Le requérant a répliqué qu'il a été licencié suite à sa dénonciation de faits de harcèlement moral et qu'il n'a pas eu connaissance de l'enquête en cours au moment de l'introduction de sa requête.

Il a finalement fait valoir que l'enquête a été diligentée par la partie défenderesse de manière douteuse.

Il a ainsi fait valoir qu'il a été licencié sans connaître les résultats de l'enquête.

Le requérant a ainsi fait valoir qu'il n'a pas eu connaissance de la procédure de harcèlement moral.

La partie défenderesse a répliqué que l'employeur n'a pas l'obligation de communiquer le rapport d'enquête à son salarié.

La partie défenderesse a ainsi fait valoir que seules les conclusions de l'enquête doivent lui être communiquées.

Le requérant a finalement fait valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), qui serait la personne à laquelle ont été dénoncés les faits de harcèlement moral, manque d'objectivité et d'impartialité.

Le requérant a ainsi fait valoir que le témoignage de PERSONNE3.) est douteux.

La partie défenderesse a finalement répliqué que l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), qui serait circonstanciée, n'est pas à charge.

## B. Quant aux motifs de l'ordonnance

### a) Quant à la recevabilité de la demande

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 président 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. ».*

La demande du requérant, non contestée quant à sa recevabilité, doit être déclarée recevable en la forme.

#### b) Quant au fond

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

Il appartient ainsi au requérant de prouver qu'il a été licencié par la partie défenderesse par représailles dans le cas de figure prévu à l'article L.246-4 du code du travail.

Afin de prouver qu'il a été licencié par représailles suite à la dénonciation de faits de harcèlement moral, le requérant se base sur les « minutes of the conducting officers meeting » qui s'est tenu le 29 août 2024.

Ces minutes retiennent notamment que « ...The conducting officers (Cos) exchanged their views of the situation of PERSONNE7.) within the Company. The answer linked to the Harassment complaint and the corresponding report has been presented to the board. It will be completed according to the board observations and sent. It appears clearly that due to the size and operational organization of AISM, as highlighted by PERSONNE8.), it will be extremely complicated in the future not to reproduce a difficult situation, in which the two people involved (RA and PERSONNE7.)) will necessarily meet again. The obvious lack of trust between those people will not permit to carry out office functions in a reasonable atmosphere. Given the importance of the job assumed by PERSONNE7.), portfolio manager, which is core for the Company, after discussion the COs consider, though that is a difficult decision, that the less unappropriated solution would be to suggest to the board that PERSONNE7.) should leave the Company, either on mutually agreed basis or through a dismissal process. It is also noted that the Company can, with the current other employees, even on a very short notice, cover the Portfolio Manager role and responsibilities. To be discussed on the board level on September 26th...».

Il résulte ainsi des « minutes of the conducting officers meeting » que les « conducting officers » ont mis en exergue les relations difficiles entre le requérant et PERSONNE4.) et que le manque de confiance entre ces deux personnes ne permettait pas la réalisation de leurs fonctions dans une bonne atmosphère.

Les « conducting officers » ont ainsi considéré que la meilleure solution à ce problème était de suggérer au conseil d'administration de se séparer du requérant.

Il ne résulte ainsi d'aucun élément du dossier si les « conducting officer » ont suggéré au conseil d'administration de se séparer du requérant parce qu'il a dénoncé des faits de harcèlement moral, ni ce qui a été décidé lors du conseil d'administration du 26 septembre 2024.

Le requérant n'a ensuite pas démontré que la partie défenderesse lui reproche dans la lettre de motifs des motifs qu'il aurait dénoncés comme étant des faits de harcèlement moral.

Le requérant est ainsi resté en défaut de verser une traduction en français des longues plaintes de harcèlement moral qu'il a versées au dossier.

Il appert ensuite à la lecture de la lettre de motivation du licenciement que la partie défenderesse reproche notamment au requérant des faits qui n'ont aucun rapport avec sa dénonciation par lui des

faits de harcèlement moral dont il aurait fait l'objet, et plus particulièrement des faits d'insubordination datant de septembre et d'octobre 2024.

Il ne résulte encore pas de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) que le conseil d'administration a décidé en octobre 2024 que le requérant devait partir pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral de la société.

PERSONNE5.) a en effet relaté dans son attestation testimoniale que le conseil d'administration a décidé de se séparer du requérant en raison du fait que l'ambiance au travail s'était fortement dégradée.

PERSONNE5.) a ainsi attesté que les relations de travail ne se sont pas seulement détériorées entre le requérant et PERSONNE4.), mais également entre le requérant et PERSONNE6.).

L'offre de preuve que le requérant a versée au dossier ne tend finalement pas à démontrer que le requérant a été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral.

En effet, même à supposer que PERSONNE9.) ait lors d'une réunion de début décembre 2024 oralement expliqué qu'après la décision du requérant de dénoncer des faits de harcèlement moral commis par PERSONNE4.), la relation entre ce dernier et le requérant était irrémédiablement et définitivement rompue, cela n'implique pas que la partie défenderesse a licencié le requérant pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral.

En outre, le point 2 de l'offre de preuve du requérant est d'ores et déjà contredit par les mails que la partie défenderesse a versés au dossier.

Il y a partant lieu de rejeter l'offre de preuve du requérant alors qu'elle est d'une part ni pertinente, ni concluante et qu'elle est, d'autre part, déjà contredite par les éléments du dossier.

Le requérant est partant au vu des développements qui précèdent resté en défaut de prouver que la partie défenderesse l'a licencié par représailles en raison de sa dénonciation de faits de harcèlement moral, de sorte qu'il doit être débouté de ses demandes en nullité de son licenciement et en maintien, sinon en réintégration, auprès de la partie défenderesse.

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

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

La partie défenderesse réclame quant à elle 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 les 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 :**

**déclare** les demandes de PERSONNE1.) recevables en la forme ;

les **déclare** non fondées et les rejette ;

**déclare** fondée la demande de la société anonyme SOCIETE2.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE2.) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** 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**