

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2292/2025**  
**(rôle L-TRAV-237/18)**

## **JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

### **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

## **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 1<sup>er</sup> JUILLET 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Alain BACK  
Timothé BERTANIER

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

### **A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

initialement représentée par Maître Arnaldina FERREIRA DA SILVA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant désormais par la société à responsabilité limitée CONDROTTE AVOCATS s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1475 Luxembourg, 7, rue du St. Esprit, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 225 706, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Aline CONDROTTE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Aline CONDROTTE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 17 mai 2024, représentée par son curateur Maître Yann BADEN, avocat à la Cour, demeurant à L-6187 Gonderange, z.a. Gehaansraich,

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Bruno VIER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Yann BADEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

**L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Giulio RICCI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, 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 29 mars 2018.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 22 mai 2018. Après refixations, l'affaire fut mise au rôle général à l'audience du 27 avril 2021.

Une requête en péremption d'instance a été déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 9 mars 2023. L'affaire fut fixée à l'audience du 6 juin 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 23 janvier 2025. Par jugement no. 734/2025 du 25 février 2025, le tribunal a déclaré non fondée la demande en péremption d'instance et a refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience du 3 juin 2025, audience à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Aline CONDROTTE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Bruno VIER. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Giulio RICCI.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté le

## **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Revu le jugement no 734/2025 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 25 février 2025.

A l'audience du 3 juin 2025, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.000.- € et qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 10.000.- €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 3 juin 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser le montant de 30.962,57 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 16 avril 2017 au 14 octobre 2018 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

### **I. Quant à la recevabilité de la demande**

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

Le curateur de la société SOCIETE1.) soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande de la requérante pour cause de forclusion.

Il fait en effet valoir que la requérante n'a pas déposé sa déclaration de créance dans le délai de six mois à compter du jugement déclaratif de la faillite de la société SOCIETE1.) du 17 mai 2024.

Il fait ainsi valoir que la requérante n'a déposé sa déclaration de créance qu'en date du 22 novembre 2024, soit après le 17 novembre 2024.

Le curateur de la société SOCIETE1.) renvoie ainsi à l'article 496 du code de commerce d'après lequel les créanciers du failli sont tenus de déposer au greffe du tribunal d'arrondissement, siégeant en matière commerciale, la déclaration de leur créance avec leurs titres dans le délai fixé au jugement déclaratif de la faillite.

La requérante réplique que le Tribunal du Travail n'est pas compétent pour toiser la question de la recevabilité de sa créance.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle introduira une requête en relevé de la forclusion devant le Tribunal du commerce qui serait seul compétent pour toiser la question de la recevabilité de sa créance.

#### **B. Quant aux motifs du jugement**

D'après l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le Tribunal du Travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Le Tribunal du Travail n'est partant pas matériellement compétent pour toiser la question de la recevabilité de la déclaration de créance de la requérante.

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

## **II. Quant au fond**

### **A. Quant au licenciement**

#### **a) Quant aux faits**

La société SOCIETE1.), qui a engagé la requérante en qualité de femme de charge le 16 décembre 2014, l'a licenciée avec préavis le 1<sup>er</sup> février 2017.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement le 21 février 2017 et la société SOCIETE1.) lui a fourni ces motifs par courrier daté du 21 mars 2017.

Le courrier du 21 mars 2017 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement le 7 avril 2017.

#### **b) Quant au caractère abusif du licenciement**

##### **1) Quant à la précision des motifs du licenciement**

###### **- Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la société SOCIETE1.) à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

A l'appui de son premier moyen, la requérante fait valoir que le motif tiré des prétendues conversations privées et de son comportement prétendument inapproprié et non professionnel n'est pas suffisamment précis alors qu'il ne s'agirait que de vagues allégations non circonstanciées.

La requérante fait finalement valoir qu'il en va de même du motif lié à son prétendu mauvais travail ou du climat délétère qu'elle aurait prétendument instauré.

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la précision des motifs du licenciement.

##### **2) Quant aux motifs du jugement**

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à*

*la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement du salarié sont suffisamment précis.

Il appert à lecture de la lettre de motivation du congédiement que la société SOCIETE1.) a licencié la requérante pour ses absences habituelles pour cause de maladie, ainsi que pour des fautes qu'elle aurait commises dans l'exercice de ses fonctions.

En ce qui concerne en premier lieu les absences habituelles de la requérante pour cause de maladie, la société SOCIETE1.) a indiqué dans la lettre de motifs les périodes d'absence de la requérante pour les années 2015, 2016 et 2017, de sorte que le motif du licenciement tenant aux absences habituelles de la requérante pour cause de maladie a été indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs.

Le tribunal de ce siège donne en effet à considérer qu'un employeur qui licencie un salarié au motif que ses absences habituelles pour cause de maladie ont constitué une gêne pour le fonctionnement de son entreprise n'est pas obligé de préciser dans la lettre de motifs en quoi ce fonctionnement a été perturbé ; il va en effet de soi que l'absence d'un salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la nécessité de sa présence à son poste de travail et de l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service.

La perturbation de l'entreprise est ainsi présumée en cas d'absences habituelles pour cause de maladie.

En ce qui concerne ensuite les reproches relatifs aux fautes que la requérante aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, le reproche relatif au fait que la requérante ne l'aurait à plusieurs reprises pas informée de la prolongation de son incapacité de travail, le reproche relatif au fait que la requérante aurait en permanence utilisé son GSM privé pendant ses heures de travail, le fait que la requérante aurait à plusieurs reprises quitté son travail avant l'heure de sortie sans en avertir quiconque et sans donner la moindre raison à son départ anticipé, le reproche relatif au fait que la requérante aurait cassé une figurine d'une cliente, le reproche relatif au fait que la requérante aurait dit à une collaboratrice de la société qu'elle allait tout mettre en œuvre pour être licenciée, le reproche relatif au fait que la requérante aurait ordonné à ses filles de nettoyer les parties communes d'une résidence, ils ont été

indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la requérante aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement doit partant être rejeté pour cette série de fautes, ainsi que pour le motif du licenciement relatif aux absences habituelles de la requérante pour cause de maladie.

Le reproche relatif au fait que la requérante aurait importuné les clients de la partie défenderesse en leur parlant sans cesse de sa vie privée, le reproche relatif au fait que la requérante aurait rapporté des faits relevant de la vie privée des clients dont elle était en charge à une cliente et aux collaborateurs de la société, le fait que la requérante aurait rapporté à une cliente des faits internes de la société, le reproche relatif au fait que la requérante n'aurait pas fait son travail auprès de cette même cliente, le reproche relatif au manque de professionnalisme et de compétence de la requérante dans son travail auprès d'une autre cliente, ainsi que le reproche relatif au fait que la requérante aurait instauré un climat délétère dans la société, n'ont cependant pas été indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse n'y a pas indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

Ces derniers motifs du licenciement ne sauraient dès lors pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

## 2) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

### - Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Elle fait ainsi en premier lieu valoir qu'elle conteste les motifs de son licenciement qui ne correspondraient nullement à la réalité.

Elle fait ainsi valoir que la société SOCIETE1.) est malfondée à invoquer son absence prolongée alors qu'elle aurait eu des problèmes urinaires qui auraient pour origine ses conditions de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'elle est tombée en dépression au mois de janvier 2017 du fait de ses conditions de travail déplorables.

Elle fait partant valoir que la société SOCIETE1.) est d'une particulière mauvaise foi lorsqu'elle lui reproche ses absences pour maladies pourtant étayées par des certificats médicaux.

Elle fait ensuite valoir que contrairement à ce qui est allégué dans la lettre de motifs, elle a toujours informé la société SOCIETE1.) de ses absences.

Elle fait ensuite valoir que la société SOCIETE1.) l'a obligée à travailler à plusieurs reprises même en période de maladie.

Elle conteste ensuite avoir mal exécuté son travail, sinon d'avoir eu des conversations privées ou un comportement inapproprié.

Elle fait ainsi valoir que la société SOCIETE1.) a présenté les faits de manière totalement erronée en omettant sciemment de préciser que Madame PERSONNE2.) est l'épouse de l'ancien gérant de la société SOCIETE1.) et qu'elle a occupé de ce fait une fonction de direction au sein de la société faillie.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a jamais reçu un quelconque avertissement quant aux faits reprochés qu'elle conteste.

Elle fait encore valoir que dans la lettre de licenciement, pourtant déjà motivée, la société SOCIETE1.) n'a fait état d'aucun de ces motifs, attestant dès lors de leur caractère fallacieux.

Elle fait finalement valoir que les motifs invoqués ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

La requérante fait partant valoir que son licenciement doit être déclaré abusif.

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

- Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu les fautes précises que la société SOCIETE1.) a reprochées à la requérante dans la lettre de motifs, le curateur de la société SOCIETE1.) est au vu des contestations de la requérante resté en défaut de les prouver.

Les motifs du licenciement relatifs à ces fautes ne sont partant pas réels.

En ce qui concerne ensuite les absences de la requérante pour cause de maladie, l'article L.124-5(2) du code du travail impose que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement.

Ainsi, l'absentéisme habituel pour cause de maladie peut être invoqué par l'employeur pour fonder un licenciement avec préavis.

La jurisprudence considère que le motif tenant à un absentéisme habituel pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a des absences longues et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même possibilité d'amélioration dans un avenir proche.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé, il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service et il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence considère encore que cette gêne du service est présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié.

En revanche, il est de jurisprudence que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié.

En effet, dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

Il a ainsi été retenu que les absences dues à des accidents de travail ont leur origine dans l'activité de l'entreprise et que l'absentéisme suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ne constitue pas un motif de licenciement.

Or, la requérante ne conteste pas avoir été absente les dates et les périodes que la société SOCIETE1.) a retenues dans la lettre de motifs, de sorte que l'on se trouve bien en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé.

Il appert ainsi de la liste des absences de la requérante que ces dernières sont à considérer comme un absentéisme habituel pour raison de santé.

Il aurait dès lors appartenu à la requérante de prouver que ses problèmes urinaires ont pour origine ses conditions de travail et qu'elle est tombée en dépression au mois de janvier 2017 du fait de ses conditions de travail déplorables, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

En effet, en ce qui concerne les problèmes urinaires de la requérante, il ressort des certificats médicaux versés en cause que la requérante a déjà eu des problèmes urinaires avant d'entrer au service de la société SOCIETE1.).

S'il résulte ensuite des certificats médicaux produits aux débats que les problèmes urinaires de la requérante se sont aggravés depuis son entrée au service de la société SOCIETE1.), il n'en résulte pas que cette aggravation est due à ses conditions de travail.

En ce qui concerne ensuite la dépression que la requérante a eue au mois de janvier 2017, si les rapports médicaux du docteur PERSONNE3.) font état de problèmes de harcèlement au travail, ils ne sauraient pas prouver que la requérante a été harcelée sur son lieu de travail alors que le psychiatre, qui n'a pas lui-même constaté que la requérante a été harcelée sur son lieu de travail, n'a pu retenir que ce que la requérante a bien voulu lui raconter.

Etant donné que la requérante n'a pas démontré que ses absences sont dues à une maladie qui a pour origine son activité professionnelle, le licenciement de la requérante pour ses absences habituelles pour cause de maladie est justifié.

Il résulte en effet des certificats médicaux de la requérante que les absences de cette dernière n'étaient pour la plupart pas des absences de très longue durée qui auraient pu permettre à la société SOCIETE1.) d'organiser de manière tant soit peu convenable le service auquel était affecté la requérante.

Les absences de la requérante étaient ainsi non seulement répétées, mais également irrégulières et imprévisibles, entrecoupées par de nombreux certificats médicaux, mettant la société SOCIETE1.) dans une situation où elle ne pouvait ni raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence de son ancienne salariée, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

La société SOCIETE1.) était nécessairement dans l'incertitude quant à la question de savoir si elle pouvait compter sur la collaboration de la requérante ou s'il fallait pourvoir à son remplacement, la prestation de travail devenant aléatoire et imposant à société faillie de devoir prévoir constamment le risque d'une réorganisation de son service.

La fréquence et la durée des incapacités de travail de la requérante ont forcément dû perturber l'organisation de la société SOCIETE1.).

Etant donné qu'il est admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa

collaboration régulière et efficace, il aurait encore appartenu à la requérante de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la société SOCIETE1.), ce qu'elle est restée en défaut de faire.

L'évolution des incapacités de travail de la requérante ne permettait finalement pas à la société SOCIETE1.) d'espérer une amélioration dans un proche avenir de la situation, les absences étant à la fin devenues plus fréquentes et que rien ne permettait d'admettre que la requérante ait pris l'initiative de remédier de manière durable à son problème de santé.

La circonstance que la requérante a encore été en incapacité de travail pour cause de maladie durant son préavis vient corroborer le fait qu'une amélioration ne pouvait être escomptée dans un avenir proche.

La société SOCIETE1.) a partant été en droit de considérer qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de la requérante pour assurer une organisation de son service.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 1<sup>er</sup> février 2017 doit partant être déclaré fondé.

Il y a partant lieu de débouter la requérante de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## B. Quant au harcèlement moral

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

La requérante demande ensuite à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du dommage moral qu'elle aurait subi pour avoir été moralement harcelée sur son lieu de travail.

Elle fait valoir à l'appui de sa troisième demande qu'elle a été victime de harcèlement moral de la part de son ancien employeur.

Elle fait ainsi valoir qu'elle recevait régulièrement des menaces de la société SOCIETE1.) de perdre son emploi si elle ne se remettait pas au travail, même en période de maladie.

Elle fait ensuite valoir qu'elle était constamment mise sous pression par la société SOCIETE1.).

Elle fait ainsi valoir la société SOCIETE1.) exigeait qu'elle fasse des heures supplémentaires, ce sans récupération, ni paiement du supplément.

Elle fait finalement valoir qu'elle est tombée en dépression et qu'elle a été en incapacité de travail pendant plus d'un mois durant le mois de janvier 2017.

La requérante demande partant à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer des dommages et intérêts principalement sur base de l'article 1134 du code civil, sinon subsidiairement sur base des articles L.331-1 et suivants du code du travail.

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la troisième demande de la requérante.

### b) Quant aux motifs du jugement

Le législateur luxembourgeois n'ayant pas encore légiféré la matière du harcèlement moral au lieu de travail en droit privé à l'époque des faits, la jurisprudence luxembourgeoise a admis qu'un salarié puisse introduire une action en allocation de dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du code

civil, l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise, devant exécuter de bonne foi les contrats de travail, assurer aux salariés des conditions de travail normales et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Constitue ensuite un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un salarié lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

Il appartient partant à la requérante de prouver qu'elle a été moralement harcelée sur son lieu de travail.

Afin de prouver qu'elle a été moralement harcelée sur son lieu de travail, la requérante verse notamment deux attestations testimoniales.

En ce qui concerne en premier lieu l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), elle est en premier lieu difficilement lisible.

L'attestation testimoniale de PERSONNE4.) est ensuite imprécise.

Si PERSONNE4.) indique dans son attestation testimoniale que les employés étaient exploités moralement et physiquement, il n'a en premier lieu pas daté les faits relatifs à l'entretien téléphonique qu'il a eu avec PERSONNE5.) au sujet de la tendinite de la requérante.

PERSONNE4.) ne précise ensuite pas dans son attestation testimoniale qui aurait demandé à la requérante de faire des heures supplémentaires, à quelles dates la requérante aurait presté des heures supplémentaires et combien d'heures supplémentaires elle aurait prestées.

PERSONNE4.) indique encore de manière générale dans son attestation testimoniale que les employés ont été poussés à leurs limites sans donner aucune indication quant au cas précis de la requérante.

PERSONNE4.) ne précise finalement pas dans son attestation testimoniale quand la requérante aurait été menacée de perdre son emploi si elle ne se remettait pas au travail, ni quand la requérante serait revenue à son travail malgré le fait qu'elle ait été en période de maladie.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale de PERSONNE6.), elle est également imprécise.

PERSONNE6.) ne précise ainsi dans son attestation testimoniale ni les circonstances de fait dans lesquelles la société SOCIETE1.) aurait menacé la requérante de perdre son emploi si elle ne venait pas travailler, ni n'y a daté les faits.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE6.) relate ensuite en majeure partie sa situation personnelle.

Si PERSONNE6.) a ensuite attesté dans son attestation testimoniale que des heures supplémentaires étaient à l'ordre du jour, elle n'y a pas précisé si la requérante devait prester des heures supplémentaires, les dates auxquelles la requérante aurait presté des heures supplémentaires, ni combien d'heures supplémentaires elle aurait prestées.

PERSONNE6.) n'a ensuite pas indiqué dans son attestation testimoniale si la requérante était visée par les remarques concernant la tenue vestimentaire ou par la prononciation des mots.

PERSONNE6.) n'a ainsi pas indiqué dans son attestation testimoniale comment la requérante a été mise sous pression.

Les attestations testimoniales de PERSONNE4.) et de PERSONNE6.), imprécises, ne démontrent partant pas que la société SOCIETE1.) a moralement harcelé la requérante sur son lieu de travail.

Les certificats médicaux du docteur PERSONNE7.) ne prouvent finalement pas que la requérante a été moralement harcelée sur son lieu de travail alors qu'ils ne retiennent que ce que la requérante a raconté au psychiatre.

La demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral doit partant être déclarée non fondée.

### **III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser le montant de 30.962,57 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 16 avril 2017 au 14 octobre 2018 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Etant donné que le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 1<sup>er</sup> février 2017 a été déclaré fondé, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

### **IV. Quant à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € 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.

## **PAR CES MOTIFS**

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

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

**revu** le jugement no 734/2025 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 25 février 2025 ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.000.- € et qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 10.000.- €;

**donne finalement 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 ;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 1<sup>er</sup> février 2017 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral et la rejette ;

**déclare** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

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

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Timothé BERTANIER**