

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 1991/25**  
L-TRAV-725/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MERCREDI, 11 JUIN 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY  
Rosa DE TOMMASO  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

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

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Romain HELLENBRAND, avocat, demeurant à Metz,

**ET :**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son représentant légal pour ce domicilié audit siège,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Maristella SADDI, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

---

## **P R O C E D U R E :**

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 16 octobre 2024, sous le numéro 725/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 25 novembre 2024. L'affaire a ensuite subi deux remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 31 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 31 mars 2025, Maître Romain HELLENBRAND s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Maristella SADDI en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

## **JUGEMENT QUI SUIT :**

### **1. Les faits**

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « chauffeur poids lourds (Code 95) » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 7 mars 2022 auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 14 mars 2022.

Le salaire brut de base était de 2.708,35.- euros.

Par courrier du 31 janvier 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec un préavis de 2 mois qui a pris cours le 1<sup>er</sup> février 2024 et s'est terminé le 31 mars 2024.

En date du 13 février 2024, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 23 février 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

## SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

En date du 27 mars 2024, l'ORGANISATION1.), conseiller syndical de la requérante, a formellement contesté le bien-fondé du licenciement.

### **2. Les prétentions et les moyens des parties**

#### **2.1. PERSONNE1.)**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 16 octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif, le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet.

Elle demande de déclarer nul les trois avertissements notifiés respectivement en date du 16 mars 2023, 5 septembre 2023 et 8 septembre 2023.

Elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du jugement à intervenir :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel	10.000.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral	10.000.- euros
- dommages et intérêts pour harcèlement moral	15.000.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Elle conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. La requérante conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la prédite lettre.

Depuis le mois de mars 2023, PERSONNE1.) aurait fait face à une pression constante et permanente de la part de PERSONNE2.), responsable de la société SOCIETE2.).

Ce dernier remettrait en cause le contrat de travail conclu dûment par PERSONNE1.) et PERSONNE3.) lors de son recrutement. PERSONNE2.) ne cesserait de faire des remarques sur la rémunération perçue par la requérante en soutenant qu'elle serait « *bien trop élevé* » par rapport aux heures effectués.

Il aurait encore consulté régulièrement les fiches de salaires de PERSONNE1.) et lui parlerait de façon familière, même insultante dans les termes suivants :

*« Si tu ne te plais pas dans cette société, va voir ailleurs ! », « tu n'apportes rien dans la société, dégage ! », « tu ne fais rien de tes journées ».*

Elle prétend encore que PERSONNE2.) aurait fait plusieurs remarques déplacées lorsqu'elle se rendait aux toilettes et qu'elle aurait essuyé de vulgarités permanentes et constantes. Son responsable lui aurait encore refusé l'accès aux toilettes pour femmes, nouvellement aménagées. Au sein de la société SOCIETE1.), les femmes auraient eu une clé pour les toilettes au-dessus de l'atelier, mais les responsables auraient réquisitionné ces toilettes au motif qu'elles seraient propres.

- *Quant au 1<sup>er</sup> avertissement du 16 mars 2023*

PERSONNE1.) expose qu'elle se serait trouvée en incapacité de travail. Le 16 mars 2023, un planning lui aurait été communiqué par SMS. A son retour l'employeur lui aurait confié des tâches en contradiction manifeste avec la fiche d'aptitude avec réserve temporaire de la STI, comme le fait de débâcher un camion.

- *Quant au 2<sup>e</sup> avertissement du 5 septembre 2023 pour des faits survenus le 1<sup>er</sup> septembre 2023*

PERSONNE1.) se serait bien rendue au bureau le 1<sup>er</sup> septembre 2023, mais ni PERSONNE2.) ni un certain PERSONNE4.) n'auraient eu de quelconques instructions à donner à PERSONNE1.).

- *Quant au 3<sup>e</sup> avertissement du 6 septembre 2023*

PERSONNE1.) aurait dû récupérer du matériel à ADRESSE3.) et le déposer au garage à ADRESSE4.). Elle aurait régulièrement indiqué à son employeur l'impossibilité de récupérer le matériel en raison d'un problème personnel. L'employeur aurait répondu « *Ok pas de problème, merci* ». Suite à cet incident, PERSONNE1.) se serait fait convoquer le lendemain au bureau. Elle se serait fait humilier devant tout le personnel, alors que PERSONNE2.) aurait tapé sur le comptoir, reprochant les faibles heures effectuées par la requérante. Il aurait indiqué qu'il ferait travailler PERSONNE1.) 12 à 13 heures par jour, menaçant cette dernière de la faire « *partir en découche à l'international* » et « *tu n'apportes rien dans cette société !* ».

Elle conclut que ces trois avertissements devraient être déclaré abusifs et non avendus, alors que leurs objectifs seraient de légitimer un licenciement avec préavis.

- *Quant au 4<sup>e</sup> incident du 17 janvier 2024*

PERSONNE1.) prétend que son employeur ne lui aurait jamais demandé de décharger et d'attendre que les routes soient à nouveau ouvertes. Elle aurait refusé de rouler, alors qu'il y aurait eu une fermeture temporaire de l'autoroute aux poids lourds, en raison des conditions météorologiques. Certains chauffeurs auraient refusé de rouler et d'autres auraient accepté sous la menace. L'employeur aurait tenté de l'appeler vers 09.30 heures, puis l'aurait mis en congé.

Elle expose encore plusieurs remarques que son responsable PERSONNE2.) aurait proféré et elle conclut qu'elle aurait subi du harcèlement moral.

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

La société SOCIETE1.) est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

Elle expose que PERSONNE1.) aurait été licenciée après avoir eu trois avertissements, chacun pour avoir refusé de suivre un ordre.

### *- Quant au 1<sup>er</sup> avertissement*

La société SOCIETE1.) prétend que PERSONNE1.) ne se serait pas trouvée en incapacité de travail, alors que l'avertissement aurait été établi le 16 mars 2023 et le certificat d'incapacité de travail en date du 17 mars 2023. D'ailleurs la fiche STI aurait été établie le 24 mars 2023, également après la date de l'avertissement. Il n'y aurait aucune preuve que PERSONNE1.) aurait dû travailler 12 à 13 heures.

### *- Quant au 2<sup>e</sup> avertissement*

L'employeur aurait demandé à PERSONNE1.) de se présenter au bureau pour voir ce qu'il resterait à faire. Elle aurait dû rester à la disposition de son employeur et ne pas décider sans l'accord de son employeur de rentrer chez elle.

### *- Quant au 3<sup>e</sup> avertissement*

La société SOCIETE1.) s'appuie sur l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) et explique que la requérante aurait refusé de suivre un ordre.

### *- Quant au 4<sup>e</sup> incident et motif de licenciement*

La société SOCIETE1.) réfute la version des faits exposée par PERSONNE1.). En effet, l'employeur aurait été au courant de l'interdiction de conduire, mais il aurait demandé aux chauffeurs de rester en attente, dans le cas où la situation météorologique devrait s'améliorer. Or, la requérante n'aurait pas attendu et aurait tout simplement refusé de travailler.

Quant au prétendu harcèlement moral, la requérante n'aurait pas dénoncé les faits en bonne et due forme, alors qu'elle en aurait la charge de la preuve. Il serait question de simples allégations, alors qu'aucune attestation testimoniale ne serait versée.

A titre subsidiaire, les demandes indemnitaires adverses seraient contestées, alors qu'aucune recherche d'emploi ne serait versée.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### **3. Motifs de la décision**

#### **3.1. A titre préliminaire**

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4<sup>e</sup> éd. 2012, p.108).

#### **3.2. Quant au harcèlement moral**

PERSONNE1.) fait encore valoir qu'elle aurait subi du harcèlement moral de son responsable PERSONNE2.) sans aucune action visant à y mettre un terme de la part de l'employeur.

Dans sa requête elle cite plusieurs remarques désobligeantes et insultantes que son responsable aurait proféré.

La société SOCIETE1.) demande de rejeter cette demande, alors qu'aucune dénonciation n'a été faite et qu'aucune preuve ne serait versée permettant de conclure à un quelconque harcèlement.

En application de l'article L.246-2 du Code du travail, le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est défini par toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

L'article L.246-3 (2) dispose que l'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

Le harcèlement moral 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 travailleur 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.

En l'espèce, il y a lieu de constater, et ce conformément à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), qu'il n'y a eu aucune dénonciation faite auprès de l'employeur. Ni le courrier de l'ORGANISATION1.) du 27 mars 2023, ni celui du 27 mars 2024 n'en fait état.

Les échanges SMS ne contiennent pas non plus des indices quant à un possible harcèlement.

Au vu des accusations graves, le tribunal a demandé pour quelles raisons, aucune attestation testimoniale ne serait versée.

PERSONNE1.) a expliqué qu'aucun de ses collègues n'aurait voulu témoigner de peur de représailles.

Il s'ensuit que ces prétentions demeurent à l'état de pures allégations, de sorte qu'il y a lieu de rejeter la demande en condamnation de l'employeur pour harcèlement moral et ce pour absence de preuves.

### **3.3. La précision des motifs**

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 exactes 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) du Code 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.

Il résulte de la lettre de motifs du licenciement que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour refus d'exécution d'une instruction et abandon de poste sans accord préalable en date du 17 janvier 2024.

Elle se rapporte encore à 3 avertissements qui précèdent cet événement.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espace, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

### **3.4. Le caractère réel et sérieux des motifs**

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

La société SOCIETE1.) fait état d'un refus d'exécution d'une instruction et d'un abandon de poste sans accord préalable de l'employeur en date du 17 janvier 2024 (4<sup>e</sup> incident et seul motif).

En raison des conditions météorologiques et de la fermeture temporaire des autoroutes aux poids lourds, l'employeur a envoyé un message à 07.00 heures du matin pour demander à la requérante de revenir au port, de décharger et d'attendre que les routes soient à nouveau ouvertes. A 09.00 heures un message a été envoyé à tous les chauffeurs via MEDIA1.) pour les informer que les routes nationales étaient à nouveau ouvertes. A 09.30 heures, après avoir demandé la position actuelle de la requérante, PERSONNE1.) aurait informé son employeur qu'elle serait rentrée chez elle, contrairement aux instructions et sans accord préalable d'un supérieur.

Afin d'asseoir la réalité du motif, la société SOCIETE1.) verse des échanges SMS, ainsi que des messages envoyés par MEDIA1.).

Il ressort d'échanges SMS qu'à 05.46 heures la requérante a informé son employeur de la fermeture de l'autoroute, tout en indiquant « *tu me mettras en chômage technique* ».

Il ressort des pièces que le 17 janvier 2024, PERSONNE2.) a informé la requérante par message qu'il y a une interdiction de rouler pour les poids lourds au Luxembourg et qu'il faudra attendre que le temps devienne meilleur.

Le même jour à 07.07 heures, PERSONNE1.) demande à nouveau « *tu ns mets en chômage technique ??* », message auquel l'employeur répond « *décharge stp a mertert* ».

Plusieurs messages ont été envoyés par PERSONNE2.) le 17 janvier 2024.

A 07.27 heures, PERSONNE2.) envoie un message par MEDIA1.) à PERSONNE1.) et lui demande :

*« stop déchargement attend stp 1 heure, peut etre on pourra repartir ».*

Quelques secondes plus tard à 07.28 heures, il informe la requérante via MEDIA1.) que l'interdiction compte uniquement pour les autoroutes.

A 09.09 heures, il informe via MEDIA1.) la requérante qu'on peut à nouveau rouler en route national.

A 09.33 heures l'employeur demande à sa salariée par SMS « *T ou ??* ».

PERSONNE1.) répond « *Là tu peux me mettre en intempéries la météo et de circonstance et tu me diras si demain tu me mets en intempéries ou si on roule merci à toi .. et prudence sur la route et les trottoirs.* »

En l'espèce, il résulte des pièces versées que l'employeur a demandé à PERSONNE1.) d'attendre sur place jusqu'à ce que la météo s'améliore. Dans le cadre de ses obligations, il lui appartient de se tenir à disposition de son employeur lors des heures de travail et non de décider elle-même de partir.

Il s'agit donc d'un refus d'ordre suivi d'un abandon de poste.

Le comportement du salarié, tel le refus d'ordre suivi d'un abandon de poste, peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement. Il appartient en effet au requérant de prouver que son absence n'a pas perturbé le fonctionnement de l'entreprise, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

PERSONNE1.) ne verse aucune pièce attestant que le service n'aurait pas été désorganisé en raison de son absence.

Confronté à l'absentéisme du salarié, l'employeur doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié absent.

Ce n'est pas parce qu'il réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement.

Il s'agit donc bien d'un motif réel et sérieux.

Enfin, l'employeur invoque à l'appui du licenciement avec préavis en sus du prédit motif, encore trois avertissements.

En ce qui concerne les avertissements mentionnés par l'employeur dans la lettre de licenciement, un employeur qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement. L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Ainsi, si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Tel est le cas en l'espèce, de sorte que l'employeur peut invoquer les incidents anciens à l'appui des derniers faits.

**Il ressort du premier avertissement du 16 mars 2023**, que PERSONNE1.) a refusé d'exécuter plusieurs instructions, soit en date du 15 mars 2023 d'avoir ignoré une demande de charger des palettes et de les livrer à ADRESSE5.) et de charger des palanches.

La société SOCIETE1.) explique que PERSONNE1.) ne s'est pas trouvée en incapacité de travail, alors que l'avertissement a été établi le 16 mars 2023 et le certificat d'incapacité en date du 17 mars 2023, soit postérieurement. D'ailleurs la fiche STI a été établie le 24 mars 2023, également après la date de l'avertissement.

Il n'est pas prouvé que l'employeur était au courant des raisons pour lesquelles PERSONNE1.) s'était rendue du service de santé au travail. D'ailleurs la recommandation est « *apte avec réserve temporaire* », de sorte qu'elle aurait pu reprendre le travail, mais avec des aménagements.

PERSONNE1.) expose qu'elle se serait trouvée en incapacité de travail et qu'à son retour l'employeur lui aurait confié des tâches en contradiction manifeste avec la fiche d'aptitude avec réserve temporaire de la STI, comme le fait de débâcher un camion.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), il ressort des pièces que PERSONNE1.) ne se trouvait pas en incapacité de travail, alors que l'avertissement a été établi le 16 mars 2023 et le certificat d'incapacité de travail date du 17 mars 2023. D'ailleurs la fiche STI a été établie le 24 mars 2023, également après la date de l'avertissement.

**Quant au deuxième avertissement du 5 septembre 2023**, l'employeur reproche à PERSONNE1.) un refus d'exécution d'une instruction. La société SOCIETE1.) a demandé à la requérante de se présenter le 1<sup>er</sup> septembre 2023 vers 08.00 heures du matin, après sa tournée, afin de planifier ensemble la suite du roulement de la journée en cours.

PERSONNE1.) plaide qu'elle se serait bien rendue au bureau le 1<sup>er</sup> septembre 2023, mais ni PERSONNE2.) ni PERSONNE4.) n'auraient eu de quelconques instructions à lui donner.

Tel que retenu ci-avant et conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la salariée doit rester à la disposition de son employeur. En l'espèce, il ne lui appartient pas de décider sans l'accord de son employeur de rentrer chez elle.

**Quant au troisième avertissement du 8 septembre 2023**, l'employeur reproche également un refus d'exécution d'une instruction à la requérante. L'employeur a demandé de ramer 2 palettes de ADRESSE3.) au port avec son camion vide.

PERSONNE1.) explique qu'elle aurait régulièrement indiqué à son employeur l'impossibilité de récupérer le matériel en raison d'un problème personnel. L'employeur aurait répondu « *Ok pas de problème, merci* ».

Elle ne verse aucune preuve à l'appui.

L'employeur verse une attestation testimoniale d'PERSONNE4.) du 25 mars 2025, faisant état du refus de la requérante de suivre l'ordre. Il précise encore qu'il a dû envoyer un autre camion.

Ces trois incidents sont précis, réels et sérieux.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater le motif, ainsi que les trois avertissements examinés aux paragraphes qui précèdent, pris dans leur ensemble, constituent des motifs réels et sérieux justifiant le licenciement avec préavis de PERSONNE1.), l'employeur ne pouvant plus compter sur une continuation sereine et de confiance de la relation de travail de sorte que le licenciement avec préavis est à déclarer justifié et régulier

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 31 janvier 2024 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

#### **4. Demandes accessoires**

##### ***- Indemnité de procédure***

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige et aux éléments de la cause, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

La partie défenderesse est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, alors que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut.

##### ***- Exécution provisoire***

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande en exécution provisoire.

##### ***- Frais et dépens***

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

## **PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la requête en la forme ;

**dit** qu'il n'y a pas eu harcèlement moral ;

**rejette** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de son préjudice subi pour harcèlement moral ;

**déclare** que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 31 janvier 2024 est régulier et justifié ;

**rejette** les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral ;

**rejette** pour le surplus ;

**rejette** les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

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

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Fakrul PATWARY,  
juge de paix

Joé KERSCHEN,  
greffier assumé