

Texte pseudonymisé

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

Rép. N° 2811 /24
L-TRAV-401/25

ORDONNANCE

rendue le **lundi 5 septembre 2025** par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, assistée de la greffière **Daisy PEREIRA**,

statuant en application de l'article L.246-4 du Code du travail,

sur requête introduite par :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée **BONN & SCHMITT S.à r.l.**, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1511 Luxembourg, 148, avenue de la Faïencerie, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 246 634, représentée aux fins des présentes par Maître Clara ROBERT avocat, en remplacement de Maître Alain GROSJEAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

en présence de son ancien employeur — dûment convoqué — :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple **KLEYR GRASSO**, 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, 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 Li-Lou FERRARO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

PROCÉDURE :

Le 1^{er} juillet 2025, PERSONNE1.) a introduit une requête — annexée à la présente ordonnance — sur base de l'article L.246-4 du Code du travail.

En application du même article, les parties préqualifiées furent convoquées par le greffe du Tribunal du travail à l'audience publique du 28 juillet 2025.

L'affaire subit deux remises à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 1^{er} septembre 2025.

Maître Clara ROBERT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Li-Lou FERRARO répliqua pour la société défenderesse.

Sur ce, la Présidente du Tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour,

l'ORDONNANCE qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 1^{er} juillet 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la société SOCIETE1.) devant la Présidente du tribunal du travail statuant d'urgence sur base de l'article L.246-4 du Code du travail pour voir constater la nullité du licenciement intervenu à son encontre et ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration, conformément aux dispositions des articles L.246-4 (3) et L.124-12 (4) du Code du travail, avec effet immédiat, et sous peine d'astreinte d'un montant de 1.000,-euros par jour de retard.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, l'exécution provisoire de l'ordonnance et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, la présidente du tribunal du travail a indiqué aux mandataires des parties qu'elle n'accepte pas, dans le cadre de la présente procédure orale, le versement de notes de plaidoiries. Les mandataires des parties ont été invités à exposer oralement leurs moyens et prétentions.

2. Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été engagé par la société SOCIETE1.) par contrat de travail avec effet au 17 octobre 2022 en qualité de « conseiller marketing junior ».

Il fait valoir qu'en raison de son sexe, il se serait vu décourager de prendre son congé paternité puis parental par les membres de sa hiérarchie dont feraient partie

PERSONNE2.) et PERSONNE3.) et ceci en particulier lors d'une réunion du 3 mars 2025 où il aurait subi, à son retour de congé paternité, une forte pression psychologique visant à l'affaiblir moralement afin de le dissuader d'user de son congé parental.

Il se serait en outre vu retirer son portefeuille client à son retour de congé paternité et ce sans explications.

Il soutient avoir dénoncé par courrier du 4 mars 2025 les comportements abusifs de ses supérieurs hiérarchiques et de son employeur, comportements étant qualifiables de harcèlement moral.

Il estime avoir été discriminé en raison de son sexe en invoquant les articles L.241-1 et L.241-8 du Code du travail.

Suite à sa dénonciation du 4 mars 2025, PERSONNE1.) reproche encore à son employeur de n'avoir pris aucune mesure et ce en violation de l'article L.246-3 (3) et (4) visant à faire cesser les comportements fautifs dénoncés.

La société SOCIETE1.) n'aurait ainsi fait aucune investigation sur les faits de harcèlement et de discrimination dénoncés ou mis en place une quelconque mesure.

Eu égard au comportement de son employeur, il estime ne pas avoir eu d'autre choix que de dénoncer les faits de harcèlement moral aux autres salariés de la société par courriel du 10 mars 2025 d'autant plus que d'autres salariés auraient également subi des pressions de la part de son employeur.

Il renvoie à ce titre aux attestations testimoniales de PERSONNE4.), de PERSONNE5.), d'PERSONNE6.) et à la dénonciation de PERSONNE7.).

Suite à cette deuxième dénonciation, il soutient que son contrat de travail aurait été résilié avec effet immédiat le 16 juin 2025, soit le premier jour de son congé parental, et ce en violation des dispositions de l'article L.246-4 du Code du travail au motif qu'il s'agirait d'un acte de représailles.

Le licenciement intervenu le premier jour de son congé parental confirmerait ses dénonciations concernant les tentatives de pression et découragements effectués par sa hiérarchie à l'encontre des collaborateurs attendant un enfant afin de les dissuader de faire usage de leurs droits à un congé maternité/paternité et parental.

Les motifs invoqués dans la lettre de licenciement établiraient ainsi qu'il se serait fait licencier avec effet immédiat pour faute grave en représailles de sa dénonciation de faits de harcèlement moraux qu'il a subi.

La résiliation de son contrat de travail étant une mesure de représailles au sens de l'article L.246-4 du Code du travail, il y aurait lieu de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien et sa réintégration.

La société SOCIETE1.) fait valoir avoir licencié PERSONNE1.) en raison de son courrier électronique du 10 mars 2024 envoyé à l'ensemble des salariés de la société,

à des salariés de la société SOCIETE2.), à l'SOCIETE3.), à la presse ainsi qu'à d'autres personnes tierces mais également en raison de son absence injustifiée de 5 heures le 3 mars 2025 et de la falsification de son agenda professionnel.

Elle soutient que le licenciement du 16 juin 2025 ne serait pas une mesure de représailles suite à la dénonciation du 4 mars 2025 alors que le courrier de licenciement ne ferait pas référence à la dénonciation de PERSONNE1.) du 4 mars 2025.

Elle soutient encore que l'intention de licencier PERSONNE1.) préexistait à la dénonciation du 4 mars 2025.

En effet, PERSONNE1.) aurait été convoqué le 3 mars 2025 par sa hiérarchie pour une réunion alors que le matin du 3 mars au lieu de reprendre son travail à 9 heures, il se serait rendu à son lieu de travail qu'à 12h49 et aurait été injoignable toute la matinée.

Lors de la réunion du 3 mars 2025 s'étant tenue à 17 heures, la société fait valoir que PERSONNE1.) aurait prétexté s'être rendu à un rendez-vous client inscrit dans son agenda professionnel, rendez-vous qui après vérification auprès du client se serait avéré comme fictif.

Le lendemain de la réunion en rapport avec son absence injustifiée, PERSONNE1.) aurait transmis un certificat médical rétroactif daté au 3 mars 2025 et aurait dénoncé des prétendus faits qu'il qualifie de harcèlement moral.

Le 10 mars 2025, soit seulement 4 jours ouvrés après sa dénonciation du 4 mars 2025, PERSONNE1.) aurait dénoncé de manière publique des faits vagues visant à nuire à la société SOCIETE1.), dénonciation que la défenderesse qualifie de calomnieuse.

Quant aux accusations de PERSONNE1.) par rapport aux pressions exercées en relation avec les congés de paternité et parentaux, elle conteste qu'il y aurait eu le moindre litige ou la moindre pression en rapport avec des demandes de congés de ses salariés.

Les attestations testimoniales versées par PERSONNE1.) et rédigées par d'autres salariés ne seraient en outre pas pertinentes pour la solution du litige alors qu'elles n'établiraient pas la réalité d'une mesure de représailles à l'encontre de PERSONNE1.). Elles ne rempliraient également pas les conditions de l'article 402 du Nouveau Code de Procédure Civile.

PERSONNE1.) ne rapporterait ainsi pas la preuve d'avoir été licencié en raison de sa dénonciation et qu'il s'agirait d'une mesure de représailles. Le licenciement n'aurait d'ailleurs pu intervenir que le premier jour de son congé parental de PERSONNE1.) alors que ce dernier était en congé maladie à partir du 3 mars 2025.

La société SOCIETE1.) conclut au débouté de la demande de PERSONNE1.).

3. Appréciation

A titre liminaire, il y lieu de relever que PERSONNE1.) fait mention, dans sa requête introductive d'instance, de l'article L.241-8 du Code du travail de sorte qu'il ne s'agit pas d'une demande nouvelle tel que soulevé par la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) basant cependant sa demande sur l'article L.246-4 du Code du travail afin de conclure à la nullité de son licenciement, il y a lieu d'analyser la demande de PERSONNE1.) sous cet aspect.

L'article L. 246-4 du Code du travail dispose :

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

(2) De même, un 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 1er 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. (...)

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.»

En l'espèce, le licenciement a été notifié à PERSONNE1.) par courrier recommandé daté du 16 juin 2025.

PERSONNE1.) a introduit son action en justice tendant à faire constater la nullité de son licenciement et à voir ordonner son maintien, sinon sa réintégration, auprès de son employeur, par une requête déposée au greffe de la justice de paix de céans en date du 1^{er} juillet 2025, partant endéans le délai prévu par la disposition légale précitée.

La présente requête, introduite dans les formes et délai de l'article L.246-4 (3) alinéa 2 du Code du travail, est partant recevable en la forme.

Il appartient au salarié que se dit licencié en représailles de ses protestations ou du refus opposés à un comportement constitutif de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur ou pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral, de le prouver et d'en établir la réalité.

Plus particulièrement, il appartient au salarié de prouver que le motif réel de la décision de licencier réside dans la volonté de l'employeur d'exercer des représailles contre un salarié en raison de ses refus, protestations contre ou témoignages apportés quant à des faits de harcèlement moral.

Constituent des représailles toute riposte individuelle à un procédé jugé mauvais, par esprit de vengeance.

Il résulte du courriel du 4 mars 2025 adressé à la délégation du personnel et intitulé « Plainte » que PERSONNE1.) a dénoncé avoir subi une forte pression psychologique lors de son entretien le 3 mars 2025 avec PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ainsi que d'autres faits non datés et vagues.

Le 10 mars 2025, soit à peine 6 jours après son courriel du 4 mars 2025 et sans avoir laissé de délai raisonnable à la société SOCIETE1.) afin de diligenter une enquête, PERSONNE1.) envoie un courriel intitulé « Problèmes de gestion chez SOCIETE1.) – Appel à la transparence » à l'ensemble des salariés de la société SOCIETE1.), à des salariés de la société SOCIETE2.), à l'ITM, à l'OGBL, à la commission consultative des droits de l'homme et à des salariés de neoagency (agence marketing digital Luxembourg).

Dans ce courriel, il explique que son employeur harcèlerait systématiquement les salariés désireux de prendre leur congé parental et que la société SOCIETE1.) lui aurait retiré son portefeuille client après son retour de congé exceptionnel de 10 jours.

Il indique ce se serait « un plan bien orchestré visant à me pousser dehors » et il poursuit par des développements sur la base client de la société SOCIETE1.) et sur le rôle d'un manager.

Il conclut son courriel par le paragraphe suivant : « Je tiens à préciser que je ne dispose pas de preuves matérielles suffisantes pour étayer ces faits, car je n'ai jamais vu SOCIETE1.) ou la direction comme un adversaire. Cependant, j'invite chacun d'entre vous à sauvegarder ce courriel et à s'en servir si jamais vous faites face à une situation similaire. Il est essentiel que nous parlions ouvertement de ces pratiques et que nous ne laissions pas ces abus perdurer dans le silence ».

Il ne s'agit pas d'une nouvelle dénonciation de faits de harcèlement moral, la procédure interne de la société SOCIETE1.) n'ayant pas été respectée et aucun fait nouveau et précis n'étant mentionné dans le prédit courriel.

Par courrier recommandé du 16 juin 2025, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat pour faute grave pour les motifs suivants :

« (...) Le licenciement pour faute grave est motivé par votre comportement inacceptable et hautement préjudiciable à notre entreprise, vos collègues et supérieurs. Ce comportement est matérialisé par l'envoi d'un courriel électronique le 10 mars 2023 à 9h16 portant l'objet « Problèmes de gestion chez SOCIETE1.) – Appel à la transparence » ainsi que d'une absence injustifiée de quatre heures le lundi 3 mars 2025, doublée d'une falsification d'agenda, préalablement à l'envoi de ce courriel. »

Si dans la lettre de licenciement la société SOCIETE1.) retranscrit le courriel du 10 mars 2025 contenant des reproches vagues que PERSONNE1.) qualifie de harcèlement moral, il n'en ressort néanmoins pas que le licenciement constitue une mesure de représailles aux dénonciations pour harcèlement moral de PERSONNE1.) du 4 mars 2025, étant donné que les motifs avancés visent l'intention de nuire de PERSONNE1.) en ayant envoyé le courriel du 10 mars 2025 à 116 personnes dont des personnes tierces dans le but de nuire à l'image et à la réputation de la société SOCIETE1.), son absence injustifiée et la falsification de son agenda professionnel.

La lettre de licenciement ne contient aucune mention du courrier de dénonciation du 4 mars 2025 ou que le licenciement interviendrait suite à cette plainte faite auprès de la délégation du personnel.

Il résulte en outre de la lettre de licenciement que l'absence injustifiée reprochée à PERSONNE1.) et la falsification de l'agenda professionnel est antérieure à la dénonciation de faits constitutifs de harcèlement moral du 4 mars 2025.

Ainsi, le contenu de la lettre de licenciement et l'envoi de cette dernière le premier jour après la fin du congé de maladie de PERSONNE1.) ne suffit pas à lui seul à établir une mesure de représailles dans le chef de la société SOCIETE1.).

Force est de constater que PERSONNE1.) ne verse aucune autre pièce pertinente permettant d'établir une mesure de représailles au sens de l'article L.246-4 du Code du travail, les attestations testimoniales versées par ce dernier étant dénuées de pertinence pour ne pas rapporter la preuve de l'existence d'une mesure de représailles.

La demande de PERSONNE1.) tendant à voir constater la nullité de son licenciement, ainsi que sa demande tendant à voir ordonner son maintien, sinon sa réintégration auprès de la société SOCIETE1.) doivent partant être déclarées non fondées.

4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent 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, la demande de PERSONNE1.) doit être déclarée non fondée et il y a lieu d'évaluer le montant devant revenir de ce chef à la société SOCIETE1.) à la somme de 750,- euros.

Par ces motifs

Nous, Vanessa WERCOLLIER, juge de paix, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant en application de l'article L.246-4 du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort,

déclarons les demandes de PERSONNE1.) recevables en la forme,

les déclarons non fondées et les rejetons,

condamnons PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA une indemnité de procédure de 750,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamnons PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Vanessa WERCOLLIER,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière