

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3273/2025**  
**(rôle L-TRAV-911/2024)**

## **AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 OCTOBRE 2025**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, actuellement sans emploi, demeurant à F-ADRESSE1.),

**demandeur principal et défendeur sur reconvention**, comparant en personne, assisté par Maître François TURK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t**

**l'établissement de droit public SOCIETE1.)**, établi et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le n° J 20, représenté par son recteur le Professeur PERSONNE2.), sinon par son recteur actuellement en fonctions, sinon par toute autre personne représentant l'SOCIETE1.) du Luxembourg en justice,

**défenderesse principale et demanderesse par reconvention**, comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### **P R E S E N T S :**

- **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Terence BUTLER**, assesseur – employeur ;

- **Patrick JUCHEM**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

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

Suite à la requête déposée le 19 décembre 2024 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 03 mars 2025.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Romain ADAM et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au mercredi, 23 avril 2025 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mercredi, 23 avril 2025, l'affaire fut contradictoirement fixée au mercredi, 28 mai 2025.

A l'audience publique du mercredi, 28 mai 2025, l'affaire fut contradictoirement fixée au mercredi, 24 septembre 2025.

Pour des raisons d'organisation interne, l'affaire fut retirée du rôle prévu pour le mercredi, 24 septembre 2025 et fut fixée au mardi, 30 septembre 2025 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 30 septembre 2025, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, le requérant, assisté par Maître François TURK, et Maître Dominique FARYS en remplacement de Maître Romain ADAM, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

### **le jugement qui suit :**

#### **Objet de la saisine**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 19 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer l'établissement public SOCIETE1.) (ci-après « SOCIETE1.) du Luxembourg » ou « SOCIETE1.) », devant le tribunal du travail de ce siège, pour voir condamner ce dernier à lui payer :

- la somme de 191.339,58 euros comme préjudice moral au titre de l'article L.122-13, alinéa 2, première partie, du Code du travail ou du droit commun des contrats, subsidiairement au titre de la loi sur les lanceurs d'alerte, encore plus subsidiairement au titre du Code du travail en matière de sécurité au travail et de harcèlement moral, ceci sous réserve des indexations à intervenir jusqu'au 31 décembre 2026 ;
- la somme de 300.000 euros comme préjudice moral au titre de l'article L. 122-13, alinéa 2, première partie, du Code du travail ou du droit commun des contrats, subsidiairement au titre de la loi sur les lanceurs d'alerte, encore plus subsidiairement au titre du Code du travail en matière de sécurité au travail et de harcèlement moral ;
- la somme de 100.000 euros au titre du préjudice autonome résultant de la violation de la loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte ;

- la somme de 100.000 euros au titre du préjudice autonome résultant de la violation du Code du travail en matière de santé au travail et de harcèlement moral ;
- la somme de 6.924,24 euros au titre du préjudice résultant de l'absence d'entretien préalable à la décision de résiliation anticipée du contrat de travail.

PERSONNE1.) demande d'assortir les condamnations pécuniaires des intérêts au taux légal à partir du dépôt de la requête jusqu'à paiement du solde.

La demande tend encore à l'exécution provisoire du jugement à intervenir et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 25.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les demandes, non contestées quant à leur recevabilité, sont à déclarer recevables.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg conclut au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Aux termes de sa note de plaidoiries déposée au greffe de la justice en date du 29 septembre 2025, elle demande, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

## **Faits**

PERSONNE1.) a été engagé par l'SOCIETE1.) du Luxembourg par contrat à durée déterminée du 13 septembre 2022 en qualité d'assistant postdoctorant affecté à la Faculté de Droit, d'Économie et de Finance à compter du 15 octobre 2022 et jusqu'au 14 octobre 2023.

Le contrat précise qu'en tant qu'assistant postdoctorant, PERSONNE1.) est un enseignant-chercheur qui mène des travaux de recherche et exerce des activités d'enseignant, sous la responsabilité d'un professeur.

Par avenant au contrat de travail en date du 2 octobre 2023, la relation de travail a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2026.

Par courrier du 11 septembre 2024, l'SOCIETE1.) du Luxembourg a notifié à PERSONNE1.) la résiliation anticipée de son contrat de travail à durée déterminée avec effet au 11 septembre 2024, moyennant paiement de la dernière rémunération, des jours de congés restants et d'une indemnité équivalente à deux mois de salaire telle que prévue par l'article L.122-13 du Code du travail.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION**

Quant à la résiliation anticipée du contrat de travail à durée déterminée

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif de la résiliation anticipée du contrat de travail à durée déterminée intervenue, avec effet immédiat et sans motivation d'une faute grave, en date du 11 septembre 2024.

Il demande, à titre principal, d'écarter l'application de l'article L.122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail, et de dire qu'il a droit sur base de l'alinéa 2, première partie, de ce même article, au paiement de l'ensemble des salaires jusqu'à l'échéance normale de son contrat de travail, à savoir les salaires du 12 septembre 2024 jusqu'au 31 décembre 2026, soit la somme de  $[(27 \times 6.924,24 = 186.954,48) + (6.924,24 - 2.539,14 =) 4.385,10 =]$  191.339,58 euros, ainsi qu'au paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

A l'appui de ces demandes, PERSONNE1.) invoque la contrariété de l'article L.122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail, limitant la somme à allouer en cas de résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée à un montant forfaitaire égal au salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme, avec :

- l'article 1<sup>er</sup> du Protocole n°1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 1<sup>er</sup> de la Convention européenne des droits de l'homme et le Traité sur l'Union européenne,
- la Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée,
- le principe constitutionnel d'égalité prévu par l'article 15(1) de la Constitution luxembourgeoise.

PERSONNE1.) soutient qu'il dispose à l'égard de l'SOCIETE1.) du Luxembourg d'une créance correspondant aux salaires jusqu'à l'échéance normale de son contrat. Cette créance serait à qualifier de bien au sens de l'article 1<sup>er</sup> du Protocole n°1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. A travers l'application de l'article L.122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail, il aurait été privé de cette créance sans que cette privation ne soit justifiée par une cause d'utilité publique. Il ne saurait lui être reproché de n'avoir plus accompli de travail, dès lors que l'SOCIETE1.) l'aurait placé dans l'impossibilité d'exécuter son travail.

L'article L.122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail, serait encore contraire aux garanties de la Convention européenne des droits de l'homme et du Traité sur l'Union européenne en ce qu'il permettrait, concernant les contrats à durée déterminée, aux employeurs de violer toute une série de règles protectrices, notamment en matière de discrimination, harcèlement et autres, et de mettre fin à tout moment à la relation de travail, sans devoir payer plus qu'un montant forfaitaire égal à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis.

Cette limitation du droit à indemnisation serait en outre contraire à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre mis en œuvre par la directive européenne n° 1999/70/CE du 28 juin 1999 dans la mesure où l'article L. 122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail, introduirait un traitement défavorable non justifié par des raisons objectives des contrats à durée déterminée par rapport au droit à réparation intégrale du préjudice subi prévu par l'article L-124-12 du Code du travail en faveur des salariés à durée indéterminée abusivement licenciés.

Ladite disposition serait directement applicable par le juge luxembourgeois. Si néanmoins le tribunal devait estimer qu'il ne peut pas directement l'appliquer, il y aurait lieu de poser à la Cour de justice de l'Union européenne les questions préjudicielles suivantes :

- 1) *Le principe de non-discrimination prévu à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) doit-il être interprété en ce sens que, lorsque le montant des dommages et intérêts en cas de licenciement illicite d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoit en même temps de condamner l'employeur, sans aucune limitation, à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement, le travailleur à durée déterminée a lui aussi droit d'obtenir la réparation de son entier préjudice, sans limitation au montant des dommages et intérêts équivalent à la durée du préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme ?*
- 2) *En cas de réponse positive à la première question, en vertu de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre précité, le droit de l'Union européenne impose-t-il au juge national d'écarter l'application du traitement défavorable du travailleur à durée déterminée (tel que présenté) dans un litige opposant un tel travailleur à la seule université du pays considéré sous contrôle de l'Etat ?*
- 3) *Les articles 2 et 3 (2) du Traité sur l'Union européenne doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une limitation des dommages et intérêts en cas de résiliation illicite d'un contrat de travail à durée déterminée ?*
- 4) *En cas de réponse positive à la troisième question, le juge national est-il tenu, en vertu du droit de l'Union européenne, d'écarter l'application d'une telle limitation prévue par son droit national ?*

Finalement, la limitation instituée par l'article L.122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail, violerait le principe constitutionnel d'égalité de traitement entre, d'une part, le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée.

Aux termes de sa note de plaidoiries déposée au greffe en date du 29 septembre 2025, PERSONNE1.) demande en outre, pour le cas où le tribunal ne devait pas d'ores et déjà écarter l'application de l'article L.122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail, de renvoyer le dossier à la Cour constitutionnelle avec la question suivante : « *Est-ce que le fait que la résiliation abusive d'un contrat de travail à durée indéterminée en qu'il ne limite pas le montant des dommages et intérêts à allouer au salarié comparé au fait qu'un contrat de travail à durée déterminée résilié abusivement ouvre droit à des dommages et intérêts dont le montant ne peut excéder le salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme, est contraire à l'article 15 de la constitution qui prévoit que les luxembourgeois sont égaux devant la loi et que la loi peut prévoir une différence de traitement qui procède d'une disparité objective et qui est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.* »

S'agissant de son préjudice, PERSONNE1.) conteste avoir exercé, depuis la date de son licenciement, une activité de chercheur ou celle d'avocat aux États-Unis. Le caractère soudain de la rupture contractuelle l'aurait empêché de déposer des candidatures dans les délais requis par les calendriers universitaires français. Il aurait encore droit à la réparation d'un préjudice supplémentaire à celui résultant de la perte de sa rémunération, dès lors qu'il aurait consacré environ 800 heures à la préparation de ses demandes et à l'organisation de sa défense, au détriment de ses travaux de recherche. Il aurait, en outre, subi un préjudice moral manifeste du fait même de la rupture brutale de la relation contractuelle.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg s'oppose aux demandes indemnitaires en relation avec la résiliation du contrat à durée déterminée et demande de :

- constater que l'article L.122-13 du Code du travail limite l'indemnisation du préjudice matériel et moral en cas de résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée à un montant équivalent au préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme, soit à deux mois de salaire en l'espèce ;
- constater que l'SOCIETE1.) a procédé au versement de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L.122-13 du Code du travail ;
- partant rejeter la demande du requérant au paiement des salaires jusqu'à la date du 31 décembre 2026 ainsi que la demande relative au dédommagement de son prétendu préjudice moral.

Elle souligne que le requérant a explicitement accepté le principe de l'application de l'article L. 122-13 du Code civil et par conséquent la limitation du préjudice en signant le contrat de travail ainsi que son avenant.

En procédant au paiement de l'indemnité équivalente à deux mois de salaire, elle aurait partant respecté les dispositions légales, la jurisprudence constante ainsi que les stipulations contractuelles.

Elle s'oppose à la qualification des salaires à échoir en tant que créance respectivement de bien dont PERSONNE1.) serait le propriétaire. Le requérant semblerait confondre les notions de « *créance* » et de « *dommages et intérêts* ». Le salaire étant la contrepartie du travail, aucun salaire ne serait plus dû pour la période à partir du 12 septembre 2024.

En ce qui concerne le grief tiré d'une discrimination à l'encontre des travailleurs sous contrat à durée déterminée, elle estime que le principe du *pro rata temporis*, expressément énoncé à la clause 4, point 2, de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70/CE, dont la mise en œuvre est laissée à l'appréciation des États membres, justifierait le recours à une indemnisation forfaitaire.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg conclut à l'irrecevabilité de la question préjudicielle relative à l'article 15 de la Constitution pour être une demande nouvelle et à l'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur la constitutionnalité d'une disposition législative. Si la question préjudicielle soulevée pour la première fois à l'audience du 30 septembre 2025 devait être déclarée recevable, il y aurait lieu de constater que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir un préjudice réparable en lien causal avec son licenciement.

## Appréciation

Aux termes de l'article L. 122-13 du Code du travail :

*« Hormis le cas visé à l'article L. 124-10 [résiliation pour faute grave], le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.*

*L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme. »*

Il découle du texte précité qu'en cas de résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié peut réclamer du chef de son licenciement irrégulier et abusif le paiement de dommages et intérêts dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à terme du contrat sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme, même d'ailleurs si l'employeur a rémunéré le salarié durant la période de préavis (cf. Cour d'appel, 15 mars 2001, numéro 24402 du rôle).

Il a encore été jugé que *« La résiliation par l'employeur du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme ouvre droit pour le salarié, si cette résiliation est contraire à la loi et donc abusive comme en l'espèce, à des dommages et intérêts ; il s'agit cependant, comme il a été décidé à d'itératives reprises, d'un régime d'indemnisation forfaitaire, le montant de l'indemnité étant égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme, indépendamment du fait qu'il a touché pendant cette période les indemnités de la caisse nationale de santé ainsi que plus tard les allocations de chômage. »* (Cour d'appel, 26 avril 2012, numéro 37173 du rôle)

Par un arrêt du 15 mars 2001, la Cour d'appel a jugé que *« Dès lors que l'article L.122-13 dispose que l'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède (résiliation avant l'échéance du terme) ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts et que l'article L. 124-11 considère comme abusif un licenciement qui est contraire à la loi, c'est à bon droit que le salarié a pu considérer la résiliation avant l'échéance du terme du contrat à durée déterminée comme non conforme à la loi, ouvrant droit à des dommages-intérêts. »*

Au vu de ce qui précède et des circonstances de la résiliation intervenue, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement abusif.

Considérant que la limitation des dommages et intérêts à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme constitue une violation du droit européen et

du droit constitutionnel, le requérant demande d'écarter la limitation de l'indemnisation prévue par l'alinéa 2, deuxième partie, de l'article L.122-13 du Code du travail et de lui accorder des dommages et intérêts pour le préjudice matériel et moral subi au titre de l'article L-122-13 alinéa 2 première partie (« *L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat.* »).

Même en suivant le raisonnement de PERSONNE1.), il y a lieu de relever que la base légale invoquée à titre principal ne permet pas d'accorder des dommages et intérêts dépassant le montant de 191.339,58 euros auquel il évalue le montant des salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

La demande de voir condamner l'SOCIETE1.) à verser la somme de 300.000 euros comme préjudice moral au titre de l'article L-122-13, alinéa 2, première partie, du Code du travail est partant d'ores et déjà à déclarer non fondée.

Concernant la demande de PERSONNE1.) d'écarter l'application de l'article L. 122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail dans le présent cas d'espèce, il y a lieu de se référer, dans un premier temps, aux termes de l'article 1<sup>er</sup> du Protocole additionnel à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, invoqué par le requérant, disposant que « *toute personne physique ou morale a droit au respect de ses biens. Nul ne peut être privé de sa propriété que pour cause d'utilité publique et dans les conditions prévues par la loi et les principes généraux du droit international. Les dispositions précédentes ne portent pas atteinte au droit que possèdent les Etats de mettre en vigueur des lois qu'ils jugent nécessaires pour régler l'usage des biens conformément à l'intérêt général ou pour assurer le paiement des impôts ou autres contributions ou amendes.* »

Contrairement aux conclusions de PERSONNE1.), l'article L.122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail, n'est pas incompatible avec cette disposition.

En effet, celle-ci vise les cas où une personne est privée par les autorités publiques de sa propriété contre son gré.

En droit du travail, le paiement du salaire constitue la contrepartie du travail fourni par le salarié et partant l'obligation principale à charge de l'employeur résultant du contrat de travail. Pour que le salaire soit dû, il faut que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure ait été accomplie. Le salaire est la contrepartie du travail accompli et le principe de la corrélation travail-salaire veut qu'aucun salaire ne soit dû lorsque le travail n'a pas été accompli.

C'est partant à tort que PERSONNE1.), qui n'a accompli aucun travail pendant la période du 12 septembre 2024 jusqu'au 31 décembre 2026, soutient que le contrat de travail du 13 septembre 2022, tel que prolongé par avenant du 2 octobre 2023, lui confère une créance de somme d'argent jusqu'au 31 décembre 2026.

Le tribunal ne saurait partant conclure à une expropriation ou privation d'office d'un bien appartenant au requérant.

Au lieu de le priver d'une quelconque créance de salaire, l'article L.122-13 du Code du travail institue au profit du salarié victime d'une résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée un régime d'indemnisation forfaitaire dont la cause juridique n'est pas la prestation de travail mais le licenciement contraire à la loi.

Quant à la contrariété de l'article L.122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail avec la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999, il est rappelé que l'article 19, paragraphe 3, point b du traité sur l'Union européenne, ainsi que l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoient la compétence de la CJUE pour se prononcer à titre préjudiciel sur l'interprétation des traités et sur la validité et l'interprétation du droit dérivé de l'Union européenne lorsqu'une décision sur un tel point est nécessaire pour qu'une juridiction nationale puisse trancher un litige qui lui est soumis.

La possibilité de soumettre une question préjudicielle à la CJUE est limitée aux questions qui mettent en cause l'interprétation des traités ou la validité et l'interprétation de l'intégralité du droit dérivé de l'Union européenne.

Le juge national dispose d'une certaine latitude pour poser une question préjudicielle à la CJUE. Il peut être d'avis que le litige qui lui est soumis ne comporte aucune incidence en termes de droit communautaire et que la question d'un renvoi préjudiciel ne se pose pas. Pour autant que le droit européen a une incidence sur le litige, le renvoi préjudiciel est facultatif pour les juridictions nationales dont les décisions peuvent faire l'objet d'un recours interne (cf. Th HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, n°s 883 et 884).

En l'espèce, le tribunal du travail est d'avis que les questions préjudicielles formulées dans la requête ne sont pas pertinentes pour la solution du litige, notamment au regard des développements qui suivront.

En effet, force est de constater qu'une éventuelle réponse positive apportée par la CJUE aux questions quant à l'existence d'une violation du principe de non-discrimination prévu à la clause 4 de l'accord-cadre mis en œuvre par la directive 1999/70/CE, résultant de l'absence de limitation explicite des dommages et intérêts qui peuvent être alloués en cas de résiliation abusive d'un contrat à durée indéterminée comparé au régime d'indemnisation forfaitaire applicable en cas de résiliation abusive d'un contrat à durée déterminée, serait sans incidence sur le jugement à rendre par le tribunal, le tribunal ne pouvant remédier au constat d'une inégalité de traitement en accordant au requérant l'indemnisation sollicitée, sur base l'article L.122-13, alinéa 2, première partie, du Code du travail, à hauteur d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sans égard au préjudice réellement subi par le requérant du fait du licenciement abusif.

Une telle solution conduirait à son tour à un traitement inégalitaire, non prévu par la loi, le recours en indemnisation d'un salarié à durée indéterminée licencié

abusivement étant soumis à la preuve d'un dommage et d'une relation causale entre le préjudice allégué et la faute de l'employeur.

L'article L.122-13 du Code du travail ne permettant aucunement à l'employeur de violer les droits de l'homme et libertés fondamentales des salariés engagés à durée déterminée, les moyens ayant trait à une violation de l'article 1er de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 2 et 3 du Traité sur l'Union européenne sont manifestement dénués de tout fondement.

Il n'y a partant pas lieu de soumettre des questions préjudicielles à la CJUE.

La partie défenderesse soulève l'irrecevabilité de la demande de poser une question préjudicielle relative à l'article 15 de la constitution pour être une demande nouvelle formulée seulement à l'audience.

Le requérant estime qu'il s'agit d'un moyen pouvant être soulevé à tout moment de la procédure.

Aux termes de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile :

*« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.*

*Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.*

*Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »*

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même. Les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Or, le requérant n'a pas présenté une nouvelle prétention mais bien un moyen de droit qui est dès lors à déclarer recevable.

En ce qui concerne la violation alléguée du principe d'égalité devant la loi, contexte dans lequel le requérant entend à titre subsidiaire voir le tribunal adresser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle, l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle stipule que : *« Lorsqu'une partie soulève une question relative à la conformité d'une loi à la Constitution devant une juridiction de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif, celle-ci est tenue de saisir la Cour Constitutionnelle. »*

Ce n'est que si une des exceptions prévues à l'article 6, alinéa 2, de la même loi, est donnée, qu'une juridiction peut se dispenser de poser une question de conformité à la Constitution, à savoir, si elle estime a) qu'une décision sur la question soulevée n'est pas nécessaire pour rendre son jugement, b) que la question de constitutionnalité est dénuée de tout fondement, et c) que la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ayant le même objet.

Or, en l'espèce, force est de constater qu'une décision sur la question soulevée n'est pas nécessaire pour rendre un jugement, alors que pour les motifs ci-avant exposés le tribunal ne peut remédier à un éventuel constat de violation de l'article 15 de la Constitution en accordant au requérant l'indemnisation sollicitée sur base l'article L. 122-13, alinéa 2, première partie, du Code du travail.

Il n'y a pas lieu de soumettre de question préjudicielle à la Cour constitutionnelle.

Au vu de ce qui précède, il n'y a partant pas lieu d'écarter l'application de l'article L. 122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail, du présent litige et de déclarer non fondées les demandes de PERSONNE1.) en ce qu'elles sont formulées au titre du seul alinéa 2, première partie, de ladite disposition.

Les demandes en indemnisation de PERSONNE1.) trouvant leur origine dans le contrat de travail, elles sont encore à déclarer non fondées sur base du droit commun des contrats invoqué à titre plus subsidiaire.

#### Quant à une violation de la loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte

PERSONNE1.) estime qu'il a droit à réparation de son préjudice sur base de l'article 26 (3) de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (ci-après « loi du 16 mai 2023 »).

Il aurait effectué plus de dix signalements internes écrits et il aurait eu un motif raisonnable de croire qu'il y avait une violation. La résiliation anticipée de son contrat à durée déterminée et les mesures préjudiciables subies lors de la relation de travail seraient partant, en vertu de l'article 26 de ladite loi, présumées intervenues en représailles aux signalements effectués.

Concernant les faits signalés, il aurait eu des motifs raisonnables de croire qu'il assistait à un manque de liberté scientifique contraire à l'objectif de valeur constitutionnelle contenu dans l'article 43 de la Constitution, un manque d'intégrité scientifique, un manque de respect du mandat donné par le ministère de la justice et un manque de respect des valeurs démocratiques dans le processus de réforme du Code civil luxembourgeois auquel il était associé. Il aurait encore constaté des agissements contraires à l'égalité entre femmes et hommes proclamée par l'article 15 de la Constitution.

Les faits constatés ne correspondant pas à des « *actes ou omissions qui sont illicites* » mais plutôt des « *actes ou omissions contraires à l'objet ou à la finalité des dispositions du droit national ou du droit de l'Union européenne d'application* »

*directe* », au sens de la loi du 16 mai 2023, il n'aurait pas signalé les faits via la plateforme mise en place par l'*SOCIETE1.)* mais par le biais des « *autres canaux de l'SOCIETE1.)* » énumérés dans l'annexe 2 du règlement interne « *Politique de signalement ('Whistleblowing')* », notamment au supérieur hiérarchique et au service des ressources humaines.

Ainsi depuis mai 2023, il aurait signalé aux Professeurs *PERSONNE3.)* et *PERSONNE4.)* que ces derniers ne respectent pas la sincérité du processus de réforme, entres autres en n'écoutant que les voix d'un nombre limité de personnes et en présentant les informations de manière partielle.

Le 20 mars 2024, à la suite d'un entretien tenu le jour même, il aurait adressé un courrier à Monsieur *PERSONNE5.)*, *Head of the Department of Law*, afin de l'alerter des atteintes présumées à l'intégrité scientifique du processus de réforme. Il y aurait dénoncé notamment un abus de pouvoir de la part des Professeurs *PERSONNE3.)* et *PERSONNE6.)*, lesquels auraient entravé l'exercice de ses fonctions et imposé indûment leurs orientations personnelles dans le cadre de ladite réforme.

Il aurait encore signalé ces faits à *PERSONNE7.)*, correspondante des ressources humaines, dès le 22 avril 2024 ainsi que, en date du 18 mai 2024, au recteur de l'*SOCIETE1.)*, *PERSONNE2.)*.

En réaction à ces signalements, il aurait été victime de mesures de représailles, consistant notamment en la suppression de sa liberté de déplacement, ainsi qu'en des actes d'intimidation, de coercition, d'ostracisme, de harcèlement, et de traitements inéquitables et défavorables.

Ces agissements auraient culminé par la résiliation anticipée de son contrat de travail.

Aucune faute professionnelle ne saurait lui être reprochée alors que *PERSONNE2.)* aurait confirmé, en date du 24 juillet 2024, dans le cadre d'une attestation pour la Cour suprême de l'Etat de New York, que son travail pour l'*SOCIETE1.)* avait été satisfaisant.

Par ailleurs, l'*SOCIETE1.)* n'aurait pas eu recours au licenciement pour faute grave prévu par l'article L. 124-10 du Code du travail pour mettre fin à la relation de travail.

L'*SOCIETE1.)* du Luxembourg resterait partant en défaut de prouver que la résiliation anticipée de son contrat de travail n'aurait pas été faite comme mesure de représailles mais pour d'autres motifs.

La résiliation de son contrat de travail lui aurait manifestement causé un préjudice alors qu'il aurait été privé de revenus.

*PERSONNE1.)* soutient encore que la limitation de l'article L.122-13, alinéa 2, deuxième partie, du Code du travail n'est pas applicable à l'action judiciaire en

réparation du préjudice subi sur base de la loi du 16 mai 2023, de sorte qu'il aurait droit à réparation d'un préjudice autonome résultant de la violation de ladite loi.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg conteste les allégations de PERSONNE1.) concernant une violation de la loi du 16 mai 2023 ainsi que tout autre règle de droit applicable.

Elle souligne que PERSONNE1.) était engagé en tant qu'assistant postdoctorant, se trouvant dans un lien de subordination par rapport à l'SOCIETE1.) et au Professeur PERSONNE3.), qui était son supérieur hiérarchique.

Dans le contexte du projet de réforme du Code civil, PERSONNE1.) aurait été membre du comité d'orientation et du comité de rédaction et son rôle aurait été de rédiger les comptes-rendus des réunions, d'effectuer des recherches ciblées, des recherches jurisprudentielles systématiques et de compiler des documents. Il n'aurait pas fait partie du comité de pilotage, présidé par le Professeur PERSONNE3.), auquel incombait la responsabilité du projet et la prise de décisions.

Or, PERSONNE1.) aurait eu un problème de se conformer aux ordres reçus de la hiérarchie et se serait régulièrement plaint lorsque ses idées n'ont pas été retenues. Il aurait outrepassé son rôle en tentant d'imposer ses opinions personnelles. PERSONNE3.) aurait été contraint de rappeler à PERSONNE1.) ses rôles et responsabilités. Ses instructions, relevant d'un exercice légitime de l'autorité hiérarchique, ne sauraient être interprétées comme portant atteinte à la liberté académique. Notamment la mise au point envoyée par PERSONNE3.) à PERSONNE1.) en date du 1<sup>er</sup> mars 2024 constituerait un exercice légitime du pouvoir de direction et de contrôle du travail du requérant.

Les prétendus signalements de PERSONNE1.) ne seraient pas des signalements au sens de la loi du 16 mai 2023, faute d'information concrète sur une violation d'une règle de droit précise, mais l'expression par un salarié inexpérimenté de points de vue divergentes par rapport à ceux de son supérieur hiérarchique.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg souligne encore que PERSONNE1.) avait introduit une requête devant la justice de paix de Luxembourg en date du 25 septembre 2024 tendant à déclarer nul son licenciement sur base de la loi du 16 mai 2023. Or, il se serait désisté de l'instance en date du 12 décembre 2024 et son action aurait été déclarée éteinte par jugement du 19 décembre 2024.

### Appréciation

Aux termes de l'article 26 de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union :«

*(1) Toute mesure de représailles visée à l'article 25, points 1° à 6°, 9°, 12° et 13°, est nulle de plein droit.*

- (2) *L'auteur d'un signalement peut demander, dans les quinze jours qui suivent la notification de la mesure, par un acte introductif d'instance, à la juridiction compétente de constater la nullité de la mesure et d'en ordonner la cessation.*
- (3) *La personne qui n'a pas invoqué la nullité de la mesure ou qui l'a invoquée et, le cas échéant, obtenu la nullité, peut encore exercer une action judiciaire en réparation du dommage subi.*
- (4) *Dans le cadre d'une procédure engagée devant une juridiction ou auprès d'une autorité compétente concernant un préjudice subi par l'auteur de signalement, et sous réserve que celui-ci établisse qu'il a effectué un signalement ou fait une divulgation publique et qu'il a subi un préjudice, il est présumé que le préjudice a été causé en représailles au signalement ou à la divulgation publique. Dans ce cas, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable d'établir les motifs au fondement de cette dernière. »*

Cette disposition confère au salarié, auteur d'un signalement, et ayant fait l'objet d'une mesure de représailles au sens de la loi précitée, d'agir en nullité de cette mesure devant la juridiction compétente dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la mesure. Le paragraphe 3 de cette disposition confère encore au salarié, qui n'a pas invoqué la nullité de la mesure de représailles ou qui l'a invoquée, et, le cas échéant obtenu la nullité, une action en réparation du dommage subi, qui est à introduire auprès du tribunal du travail siégeant en sa composition collégiale.

Il incombe à PERSONNE1.) d'établir, dans un premier temps, qu'il a effectué un signalement ou fait une divulgation publique.

Aux termes de l'article 4 de la loi du 16 mai 2023, « (1) *Les auteurs de signalement bénéficient de la protection prévue par la présente loi aux conditions:*

1° *qu'ils aient eu des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations relèvent du champ d'application de la présente loi ; et*

2° *qu'ils aient effectué un signalement soit interne conformément à l'article 5, soit externe conformément à l'article 16, ou aient fait une divulgation publique conformément à l'article 24. »*

L'article 5 dispose que « *Les informations sur des violations peuvent être signalées par le biais des canaux et procédures de signalement interne prévus dans le présent chapitre [...] »* et l'article 6 impose aux entités juridiques des secteurs privé et public d'établir des canaux et des procédures pour le signalement interne et leur suivi.

Conformément à la prédite disposition, le Conseil de gouvernance de l'SOCIETE1.) du Luxembourg a approuvé en date du 20 octobre 2023 un règlement interne « *Politique de signalement ('Whistleblowing')* » pour permettre « *aux personnes ayant connaissance ou des soupçons raisonnables de violations effectives ou potentielles par l'SOCIETE1.) du droit national ou du droit*

*européen d'application directe de les signaler en toute sécurité et de bénéficier d'une protection. »*

*Le règlement « définit qui peut signaler une violation, ce qu'il est possible de signaler dans le cadre de la présente procédure de signalement et de suivi. Les signalements ne peuvent concerner que des actes ou des omissions illicites. Toutes les autres préoccupations peuvent être signalées par le biais des autres canaux de l'SOCIETE1.). », lesdits canaux étant énumérés à l'annexe 2 dudit règlement.*

*Suivant l'article 4 du règlement « Il convient d'effectuer les signalements sur une plateforme en ligne confidentielle et sécurisée, mise à disposition par la société SOCIETE2.) et accessible à l'adresse suivante : [MEDIA1.Y](#) [...] L'SOCIETE1.) encourage les auteurs à effectuer des signalements par le biais de la plateforme afin de pouvoir efficacement traiter les violations en interne. Toutefois, il est également possible de soumettre un signalement directement à une autorité nationale externe compétente, sans passer par le canal de l'SOCIETE1.). La liste des autorités nationales compétente et les coordonnées se trouvent en annexe [...] »*

*L'article 3 du règlement prévoit en outre que « Les affaires qui n'entrent pas ce cadre doivent être signalées par le biais d'autres canaux de l'SOCIETE1.) [...] En cas de doute quant au canal à utiliser pour signaler une violation grave du droit national ou du droit européen d'application directe par l'SOCIETE1.), la personne peut utiliser la plateforme de signalement de l'SOCIETE1.), où son signalement sera évalué et, le cas échéant, renvoyé vers un autre canal de l'SOCIETE1.). »*

*Il en découle qu'afin de bénéficier de la protection prévue par la loi du 16 mai 2023, PERSONNE1.) doit établir avoir effectué un signalement via la plateforme <https://unilu.integrityline.app/> sinon directement à une autorité nationale externe compétente, les signalements par les biais des « autres canaux de l'SOCIETE1.) » étant réservés aux « autres préoccupations » respectivement aux « affaires qui n'entrent pas dans ce cadre » de la politique de signalement.*

*Or, PERSONNE1.) ne soutient pas avoir effectué soit un signalement via la plateforme mise en place à cet effet ni à une autorité nationale externe compétente.*

*PERSONNE1.) ne fait état d'aucun obstacle l'ayant empêché d'adresser un signalement via la plateforme mise en place sinon, du moins, en cas de doute quant au canal à utiliser, d'utiliser la plateforme de signalement de l'SOCIETE1.), pour faire évaluer son signalement et, le cas échéant, être renvoyé vers un autre canal de l'SOCIETE1.).*

*Etant donné qu'il formule des reproches ayant trait à la violation de principes à valeur constitutionnelle et de la législation sur le harcèlement moral, c'est à tort que le requérant estime que ses signalements n'avaient pas trait à des « actes ou des omissions illicites » visées par la « Politique de signalement ('Whistleblowing') » de l'SOCIETE1.).*

Par ailleurs, il ne découle d'aucune disposition de ladite politique de signalement ni de la loi du 16 mai 2023 que le signalement de préoccupations salariales à travers des canaux autres que les canaux et procédures mises en place en vertu de l'article 6, permet au salarié de bénéficier de la protection prévue par l'article 26 de la loi du 16 mai 2023.

S'y ajoute que les correspondances versées par PERSONNE1.) pour établir l'existence de plus de dix signalements internes écrits ne contiennent aucune référence ni à la « *Politique de signalement ('Whistleblowing')* » ni à la loi du 16 mai 2023.

Au vu du contenu de ces correspondances et des canaux utilisés, c'est à bon droit que l'SOCIETE1.) du Luxembourg a pu estimer être confrontée à une plainte pour harcèlement moral et appliquer la procédure y relative.

Faute pour PERSONNE1.) d'établir qu'il a effectué un signalement ou fait une divulgation publique, ses demandes indemnitaires sont à déclarer non fondées en ce qu'elles sont basées sur la loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte.

#### Quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) demande au tribunal de constater qu'il a subi un harcèlement moral, que l'SOCIETE1.) a failli à son obligation de sécurité du travail et de protection contre le harcèlement moral et qu'elle a résilié son contrat en représailles à la résistance de celui-ci face au harcèlement et à la passivité de l'SOCIETE1.).

Il demande encore de constater que la réparation du préjudice subi par la violation des obligations de l'employeur de veiller à la santé de ses employés, par le harcèlement moral, par la passivité de l'employeur face au harcèlement moral et par les représailles au harcèlement moral est autonome et donne un droit de réparation intégrale sans limite du préjudice subi.

Il soutient que lors de la relation professionnelle, le Professeur PERSONNE3.), son supérieur hiérarchique, aurait demandé un dévouement constant, avec une cadence de travail abusive et des changements d'instructions déstabilisants. Il aurait changé au dernier moment des dates limite pour le dépôt de rapports lui imposant de travailler y compris les weekends et jours fériés. Il se serait énervé souvent, à l'oral et à l'écrit, et ne se serait jamais excusé pour un quelconque comportement. Il l'aurait privé de sa liberté académique, lui aurait interdit de formuler des opinions personnelles, aurait demandé d'être en copie de tous les e-mails et lui aurait fait subir des représailles quand il exprimait des opinions divergentes. A partir d'un moment donné, il aurait tenté de mettre en place des réunions hebdomadaires dénuées d'utilité, lesquelles revêtaient un caractère de représailles et visaient en réalité à imposer sa présence ainsi qu'à restreindre ses séjours scientifiques.

Les comportements de PERSONNE3.) auraient été systématiques et répétitifs et auraient porté atteinte à sa dignité et à son intégrité physique.

PERSONNE5.) et PERSONNE7.) aurait été informé des agissements de la part de PERSONNE3.) à partir du mois d'avril 2024.

A défaut d'une intervention immédiate de la part de l'SOCIETE1.), il aurait informé le recteur PERSONNE2.) en date du 18 mai 2024 de la situation de harcèlement et des conséquences sur sa santé et dignité.

Par courrier du 9 juillet 2024, avec comme sujet « *conclusion de votre plainte* », l'SOCIETE1.) du Luxembourg l'aurait informé de la désignation de PERSONNE8.) en tant que son nouveau responsable administratif.

La désignation d'un nouveau responsable administratif n'aurait toutefois pas eu pour effet de le prémunir contre les agissements de harcèlement de PERSONNE3.), dès lors qu'en pratique, il demeurerait placé sous l'autorité de ce dernier et contraint à entretenir des contacts avec lui.

Il aurait signalé cette situation à PERSONNE7.) en date du 2 août 2024, en lui demandant notamment que la réunion prévue le 5 août 2024, convoquée à l'initiative de PERSONNE3.) par l'intermédiaire de PERSONNE8.), ne se tienne pas, dès lors qu'il se trouvait alors en séjour de recherche à l'SOCIETE1.) de ADRESSE3.). En l'absence de réponse à sa demande, il aurait informé PERSONNE8.) de son intention de participer à ladite réunion par visioconférence. Bien qu'il ait effectivement été connecté à distance le jour de la réunion, et en l'absence de toute consigne lui enjoignant une présence physique, il lui aurait néanmoins été reproché de ne pas avoir assisté à la réunion en présentiel.

Dans un courriel en date du 6 août 2024, PERSONNE3.) aurait exprimé sa volonté de finaliser avec lui la dernière version du projet. Craignant que cette demande n'implique de nouveaux contacts directs susceptibles de prolonger une situation de harcèlement, il aurait alors décidé de poser des congés afin d'éviter toute interaction physique avec PERSONNE3.).

PERSONNE8.) lui aurait signalé le 7 août 2024, qu'il lui incombe, avant de poser une demande de congé ou une demande de déplacement, de s'assurer auprès du responsable du projet, soit auprès de PERSONNE3.), « *que cette demande est compatible avec les besoins du projet, et en particulier les délais à tenir* » et qu' « *A l'avenir, je n'approuverai aucune demande si je n'ai pas constaté que vous avez recherché l'assurance nécessaire auprès du responsable du projet.* »

La désignation d'un nouveau responsable administratif n'aurait partant pas permis de limiter les interactions avec PERSONNE3.) au strict nécessaire et l'SOCIETE1.) aurait failli à son obligation de le protéger des agissements de harcèlement.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg demande de constater que PERSONNE1.) n'a pas subi d'actes de harcèlement moral et qu'il n'a pas fait l'objet de représailles suite aux prétendus actes d'harcèlement moral partant rejeter sa demande au dédommagement de son prétendu préjudice.

Les mises au point respectivement courriels envoyés par PERSONNE3.), versés par PERSONNE1.), ne seraient pas dégradants ou humiliants, mais l'expression de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique de la part d'un supérieur hiérarchique confronté à un salarié qui défie régulièrement l'autorité et refuse de suivre les règles et consignes. Les courriels seraient formulés dans un cadre professionnel et reposeraient sur des faits observés, sans intention de porter atteinte à la dignité de PERSONNE1.). Bien qu'il ait formulé ses critiques avec rigueur, PERSONNE3.) aurait reconnu également les compétences de PERSONNE1.) et offert des possibilités d'amélioration et de collaboration future. Les critiques resteraient dans un cadre de retour professionnel par rapport aux maladroites et fautes commises par PERSONNE1.) dans l'exécution de ses tâches et ne seraient pas à considérer comme des attaques personnelles.

Les rappels concernant les règles internes en matière de télétravail et de séjours à l'étranger ne sauraient être qualifiés de harcèlement ni des représailles mais l'exercice normal du pouvoir hiérarchique par un employeur confronté à un salarié qui faisait un usage excessif du télétravail sans respecter la politique de télétravail établie par l'SOCIETE1.) et qui ne respectait pas non la procédure concernant les déplacements à l'étranger. L'SOCIETE1.) n'aurait notamment reçu aucune demande d'autorisation de la part de PERSONNE1.) concernant le prétendu séjour aux Etats-Unis. L'SOCIETE1.) ne disposerait d'aucune preuve de ce que PERSONNE1.) était effectivement en séjour de recherche à ADRESSE3.) le 5 août 2024.

PERSONNE1.) aurait formulé son reproche d'un harcèlement moral pour la première fois dans un courriel à PERSONNE2.) en date du 18 mai 2024.

Par une lettre du 9 juillet 2024, après avoir analysé les prétendus actes de harcèlement dont PERSONNE1.) s'estimait victime, l'SOCIETE1.) du Luxembourg aurait pris position et elle serait venue à la conclusion qu'il n'y a pas harcèlement moral. Il aurait néanmoins été décidé de placer PERSONNE1.) sous la supervision d'un autre Professeur, soit de PERSONNE8.), afin de réduire les tensions.

Le 10 juillet 2024, PERSONNE1.) aurait été informé que PERSONNE3.) restera en charge du projet de réforme du Code civil et continuera de lui transmettre des instructions mais que son nouveau supérieur hiérarchique, PERSONNE8.), sera en copie de tous les échanges, approuvera ses congés, ses demandes de télétravail et que ce dernier devra donner son accord pour toute demande de déplacement.

Le contrat à durée déterminée aurait été résilié par lettre du 11 septembre 2024, soit plus de deux mois plus tard.

L'SOCIETE1.) conteste tout lien de causalité entre les reproches d'agissements de harcèlement moral et la résiliation anticipée du contrat à durée déterminée.

### Appréciation

Aux termes de l'article L.246-4., paragraphe 3, dernier alinéa, du Code du travail  
*« 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. »*

Le dernier alinéa du paragraphe 3 de l'article L.246-4 prévoit partant qu'en cas de licenciement abusif survenu dans le contexte d'un harcèlement moral, l'employeur peut, en plus des dommages et intérêts visés à l'article L.124-12, être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi du fait de son harcèlement moral.

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

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 du Code du travail dispose que *« (1) L'employeur et le salarié s'abstiennent de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Il en est de même pour tout client ou fournisseur de l'entreprise.*

*(2) L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.  
 En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement moral ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement. [...]*

*(3) L'employeur détermine, après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail.  
 Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, portent au minimum sur :*

- 1) la définition des moyens mis à la disposition des victimes d'un harcèlement moral, notamment l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que la manière de s'adresser à la délégation du personnel ;*
- 2) l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;*
- 3) la sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion au sein de l'entreprise et les sanctions contre les auteurs des actes de harcèlement moral ;*
- 4) l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;*

5) *l'information et la formation des salariés.*

*(4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il prend les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article et procède à une évaluation interne qui porte sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement moral ainsi qu'à l'information des salariés. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se font après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.*

*5) Si le harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié concerné ou la délégation du personnel, après accord du salarié concerné, saisit l'Inspection du travail et des mines [...]. »*

Même si lesdites informations n'ont pas été soumises au tribunal, il résulte d'un courriel électronique envoyé par le recteur PERSONNE2.) au personnel en date du 12 mai 2024 que l'employeur a pris des mesures afin de sensibiliser les salariés par rapport à toutes les formes de discrimination et harcèlement et que des informations concernant les principes directeurs et les politiques de conduite ainsi que des services pouvant apporter leur soutien sont disponibles sur l'intranet (pour le personnel) et sur l'internet (pour tous).

Il résulte du courrier « *conclusions de votre plainte* » en date du 9 juillet 2024 que l'SOCIETE1.) a été informée de la plainte pour harcèlement moral déposée par PERSONNE1.) à l'encontre de son supérieur hiérarchique, PERSONNE3.), en date du 18 mai 2024 et que la plainte a ensuite fait l'objet d'un examen.

Le courrier conclut à l'absence de harcèlement moral.

*Il en résulte en effet que « Nous sommes d'avis que certains propos et attitudes du Prof. PERSONNE3.) sont inappropriés et inacceptables. Les mesures nécessaires ont été prises afin d'y remédier. Pour autant, ces propos et attitudes ne constituent pas un harcèlement moral au sens de l'article L.246-2 du Code du travail.*

*Nous vous rappelons que le fait de demander à être en copie de certains courriels, d'exiger un minimum de présence sur site, de rappeler certaines consignes professionnelles, de rendre attentif sur certains comportements ou attitudes non appréciés et de préciser les limites d'une fonction font partie du rôle de tout manager ou PI de projet. »*

Malgré la prédite conclusion concernant l'absence de harcèlement moral, il a été décidé d'affecter PERSONNE1.) sous la supervision du Professeur PERSONNE8.).

Il résulte en effet de la prédite pièce que l'SOCIETE1.) a agi dans un délai raisonnable suite à la dénonciation des faits de PERSONNE1.).

En l'absence de contestation concernant le déroulement de l'investigation menée, aucune faute de ce chef ne saurait être reprochée à l'SOCIETE1.).

Il est constant que PERSONNE1.) n'a pas émis de contestations suite à la réception du courrier du 9 juillet 2024 ni dénoncé les faits à l'Inspection du travail et des mines.

Il n'a pas non plus refusé de poursuivre l'exécution de son contrat de travail et résilié le contrat de travail conformément à l'article L.246-6 du Code du travail.

Au contraire, suite à l'information concernant le changement de superviseur, PERSONNE1.) s'est adressé à PERSONNE8.) en date du 11 juillet 2024 pour exprimer qu'il est ravi de cette collaboration et pour proposer une rencontre.

Il y a partant lieu de conclure que PERSONNE1.) avait accepté le résultat de l'enquête menée par son employeur.

Ce n'est qu'en date du 2 août 2024, à l'appui de sa demande à PERSONNE7.) d'intervenir afin qu'une réunion organisée pour le 5 août 2024 n'ait pas lieu, que PERSONNE1.) s'est plaint de ce que les mesures prises à la suite des agissements de PERSONNE3.) n'avaient pas l'effet escompté.

Compte tenu néanmoins la conclusion de l'SOCIETE1.) concernant l'absence de harcèlement moral et en l'absence de contestation émise par PERSONNE1.) par rapport à cette conclusion, il ne saurait être reproché à l'SOCIETE1.) de ne pas avoir pris les mesures adéquates.

Il y a encore lieu de constater que PERSONNE1.) reste en défaut de rapporter la preuve des actes de harcèlement moral dont il aurait été victime, directement de la part de PERSONNE3.) sinon indirectement de la part de PERSONNE8.), postérieurement à l'examen de la plainte pour harcèlement moral par l'SOCIETE1.).

PERSONNE1.) n'établissant pas avoir été victime de harcèlement moral, il y a partant lieu de déclarer ses demandes sur base des dispositions du Code du travail en matière de santé au travail et de harcèlement moral non fondées.

#### Quant à l'absence d'entretien préalable

PERSONNE1.) demande de constater que les mots « *si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond* » contenus dans l'article L.124-12 (3) du Code du travail et limitant la réparation du préjudice résultant de la violation du droit à un entretien préalable, violent l'article 7 de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail, les articles 30 et 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

En cas de résiliation abusive, l'absence d'entretien préalable ne serait pas sanctionnée, ce qui équivaldrait à ne pas reconnaître le droit à un entretien préalable.

En cas de licenciement comme mesure de représailles à un refus de se voir harceler moralement, comme en l'espèce, il y aurait lieu, à l'instar des juridictions espagnoles, de retenir que l'absence d'entretien préalable viole les textes européens en matière de harcèlement.

La condition que le licenciement n'est pas abusif quant au fond devrait être écartée en l'espèce.

Il y aurait partant lieu de constater que l'SOCIETE1.) du Luxembourg n'a pas respecté son obligation d'entretien préalable et qu'il a droit à la réparation de l'entier préjudice résultant de l'absence d'entretien préalable.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg s'oppose à la demande. La résiliation intervenue ne serait pas un licenciement visé à l'article L. 124-10 du Code du travail de sorte que l'SOCIETE1.) n'aurait pas été dans l'obligation de convoquer PERSONNE1.) à un entretien préalable.

#### Appréciation

Aux termes de l'article L.122-13, alinéa 3, du Code du travail « *Sont applicables en cas de rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur les dispositions de l'article L. 124-12, paragraphes (2) et (3) et celles de l'article L. 124-2 dans les cas où la loi rend obligatoire l'entretien préalable.* »

L'article L.124-2 (1) du Code du travail impose la procédure de l'entretien préalable à l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins et qui envisage de licencier un salarié.

L'article L.124-12 (3) du Code du travail dispose que « *La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

*L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond.* »

Le licenciement ayant été déclaré abusif, il n'y a partant, au vu de ce qui précède, pas lieu d'analyser de la demande tendant au paiement d'un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement.

Le licenciement n'étant pas intervenu « *pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail* » et comme il est de jurisprudence « *que l'entretien préalable a pour but de favoriser dans la mesure du possible une conciliation entre parties par la voie du dialogue afin d'éviter des licenciement précipités et irréfléchis, il constitue une occasion de discussion interne à l'entreprise et non une phase de*

*préliminaire d'un procès éventuel* », le tribunal du travail ne saurait conclure à l'application ni des dispositions de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail ni de celles relatives au procès équitable invoquées par le requérant.

Le salarié sous contrat à durée déterminée étant protégé contre le licenciement injustifié à travers les dispositions de l'article L.122-13 du Code du travail, le tribunal ne saurait encore conclure à une violation de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

La demande de PERSONNE1.) à voir condamner l'SOCIETE1.) du Luxembourg au paiement de 6.924,24 euros au titre du préjudice résultant de l'absence d'entretien préalable est partant à déclarer non fondée.

#### Quant aux demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg a encore demandé la condamnation de son ancien salarié à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Comme l'SOCIETE1.) du Luxembourg n'a pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande est à rejeter comme non fondée.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme;

la **dit** recevable;

**dit** que le licenciement du contrat de travail à durée déterminée avant terme est contraire à l'article L.122-13 du Code du travail;

**déclare** abusif le licenciement de PERSONNE1.) intervenu en date du 11 septembre 2024;

**dit** qu'il n'y a pas lieu de soumettre des questions préjudicielles ni à la Cour de Justice de l'Union européenne ni à la Cour constitutionnelle ;

**dit** non-fondées les demandes de PERSONNE1.) à voir condamner l'établissement public SOCIETE1.) au paiement de dommages et intérêts et en **déboute** ;

**dit** non-fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de l'établissement public SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et en **débouté** ;

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

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Michèle GIULIANI**