

Texte pseudonymisé

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

Rép. no 3897/25

L-TRAV-621/25

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du lundi, 1^{er} décembre 2025

par Nous, Fakrul PATWARY, juge de Paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de Luxembourg, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN,

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 Maître Gil SIETZEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de son ancien employeur - dûment convoqué - :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par Monsieur PERSONNE2.), gérant de classe A, et Monsieur PERSONNE3.), gérant de classe B, inscrite auprès du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING SCS, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 5, avenue J.F. Kennedy, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Nathaël MALANDA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente ordonnance - déposée au Greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 23 septembre 2025 sous le numéro 621/25.

Par convocations émanant du Greffe, les parties ont été appelées à l'audience publique du 22 octobre 2025. L'affaire a ensuite subi une remise et a été utilement retenue à l'audience publique du 3 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 3 novembre 2025, Maître Gil SIETZEN s'est présentée pour PERSONNE1.) (ci-après « PERSONNE1. »), tandis que Maître Nathaël MALANDA s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »).

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

L'ORDONNANCE QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Corporate Manager* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 26 mars 2024 avec effet au 1^{er} mai 2024.

Par courriel du 24 avril 2025, PERSONNE1.) a dénoncé des faits qu'elle qualifie de harcèlement moral.

Par courriel du 2 juillet 2025, la requérante expose des faits concernant une collègue PERSONNE4.), qu'elle qualifie également de harcèlement moral.

Le 10 juillet 2025 une réunion a eu lieu avec PERSONNE5.), interim « *Managing Director* » et PERSONNE6.).

Le même jour, soit le 10 juillet 2025, PERSONNE1.) a à nouveau dénoncé des faits qu'elle qualifie d'harcèlement moral.

PERSONNE1.) était en congé de maladie à partir du 11 juillet 2025 jusqu'au 9 septembre 2025.

Par courrier recommandé du 9 septembre 2025, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis.

En date du 10 septembre 2025, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 10 octobre 2025, son employeur a communiqué les motifs du licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe le 23 septembre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Président 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 le 9 septembre 2025 et ordonner son maintien ou le cas échéant sa réintégration, conformément aux dispositions des articles L.246-4 (3).

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- 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.

PERSONNE1.) expose qu'elle aurait été embauchée par la société dans une atmosphère tendue et marquée par des licenciements, départs, démissions et recrutements.

Elle aurait été amenée à reprendre des activités de l'équipe Finance, alors que plusieurs employés auraient été en congé de maladie ou seraient tout simplement partis. Elle aurait relevé des fautes dans les fichiers de calcul préparés par la prédite équipe, mais son intervention n'aurait pas du tout été appréciée par le Managing Director PERSONNE7.), ni par son supérieur PERSONNE6.).

La requérante fait état de ses relations conflictuelles avec PERSONNE6.) qui l'aurait, entre autres, indiqué qu'elle devait « *apprendre à se taire* » et se limiter strictement à ses tâches juridiques. En dépit de cette indication, la requérante aurait continué de signaler des erreurs de l'équipe Finance à PERSONNE6.).

Elle aurait encore dû obtenir en raison de son CV le titre de « *Senior Vice President* », mais sur protestation de PERSONNE6.), n'aurait qu'eu le titre de « *Vice President* ».

Par après, PERSONNE6.) lui aurait demandé de mettre à jour l'ensemble des procédures du département. La requérante y aurait passé un temps considérable, avant de se rendre compte qu'une collègue, PERSONNE8.), aurait simplement supprimé et approprié son travail. La requérante

aurait signalé ce fait à la hiérarchie et un entretien avec PERSONNE9.), directeur des ressources humaines, et PERSONNE6.) aurait suivi pour discuter du prédit incident. Lors de cet entretien, la requérante aurait été informée que PERSONNE8.) aurait reconnu les faits.

Suite à cet épisode, PERSONNE6.) se serait isolée plus fréquemment dans son bureau avec PERSONNE8.). Cette dernière aurait indiqué à la requérante que PERSONNE6.) lui serait désormais défavorable et que ce ne serait que le début des difficultés à venir.

A partir de mars 2025, PERSONNE6.) aurait commencé à formuler des critiques à l'encontre de l'attitude et du ton de PERSONNE1.), reprochant notamment l'usage de gestes des mains lors de ses prises de parole. PERSONNE6.) aurait tenté de présenter la requérante comme étant devenue soudainement « *très agressive* », en tenant ces propos en son absence et en cherchant à convaincre ses collègues PERSONNE8.) et PERSONNE10.).

PERSONNE1.) relate encore ses interactions avec plusieurs de ses collègues et expose les attestations testimoniales versées en cause pour démontrer la dégradation des relations professionnelles entre la requérante et ses collègues quant au faux reproche de parler en gesticulant.

Elle soutient que cette façon de procéder par PERSONNE6.) serait une façon de l'humilier. D'ailleurs ses propositions auraient systématiquement été rejetées ou dévalorisées lors de réunions.

Le 24 avril 2025, PERSONNE1.) aurait dénoncé ce reproche et a informé la société SOCIETE1.) qu'elle se sentait harcelée moralement.

Elle aurait encore dénoncé un harcèlement moral qu'elle aurait subi d'une de ses collègues PERSONNE4.) par courriel du 2 juillet 2025.

Elle a finalement dénoncé les propos tenus lors de l'évaluation semestrielle des performances de la requérante par courriel du 10 juillet 2025.

Elle relate en détail toutes les interactions qui ont eu lieu avec PERSONNE6.) dans sa requête, auquel le tribunal renvoie pour le surplus.

En somme, elle décrit la dégradation de sa relation avec PERSONNE6.), qui aurait orchestrée sa mise à l'écart en la peignant comme personne agressive et désagréable, ce qui serait d'ailleurs le motif réel derrière son licenciement. Le licenciement serait une mesure de représailles quant à ses dénonciations.

Elle se serait retrouvée en congé de maladie à partir du 11 juillet 2025 jusqu'au 9 septembre 2025 et aurait été licenciée à son retour en date du 9 septembre 2025.

Elle n'aurait reçu aucun retour de l'employeur quant aux différentes dénonciations qu'elle avait formulées.

En réponse aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) explique que les problèmes avec sa supérieure ressortiraient à suffisance des pièces versées.

Elle fait état de ses attestations versées en cause et précise qu'elle ne serait pas la seule qui aurait effectuée des dénonciations.

PERSONNE1.) soutient encore qu'aucune enquête n'aurait été faite et que la société SOCIETE1.) ne disposerait pas d'une procédure solide contre le harcèlement. Elle aurait été licenciée, car elle aurait osé parler des dysfonctionnements internes.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) demande le rejet de la demande en nullité.

Elle réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle prétend que le licenciement ne serait pas la conséquence directe de la dénonciation.

En effet, suivant les motifs du licenciement, plusieurs salariés auraient attesté du mauvais comportement de la requérante.

Elle prétend que la requérante aurait changé de comportement dès la fin de la période d'essai. PERSONNE1.) aurait été embauchée en mai 2024, la période d'essai se serait terminée le 30 octobre 2024 et par la suite le comportement de la requérante aurait changé. Elle aurait été licenciée dix mois après, soit le 9 septembre 2025.

Le motif de licenciement serait un comportement autoritaire et ne serait pas en lien avec les dénonciations.

Quant à la dénonciation du 24 avril 2025, il ressortirait des pièces que les problèmes ont été adressés.

Quant à la dénonciation du 2 juillet 2025, une enquête serait en cours, mais ne concernerait pas PERSONNE1.).

3. Motifs de la décision

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.»

- Quant au délai

En l'espèce, le licenciement a été notifié à PERSONNE1.) par courrier recommandé daté du 9 septembre 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 23 septembre 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.

- Quant au pouvoir du Président

Le tribunal rappelle que saisi d'une demande d'un salarié sur base de l'article L.246-4 du Code du travail, le Président du tribunal du travail n'a pas à rechercher si le salarié a rapporté la preuve d'actes de harcèlement moral qu'il dit avoir subis de la part de son employeur, cette analyse relevant de la compétence de la juridiction du fond.

Il lui incombe uniquement de rechercher si le licenciement prononcé à l'égard du salarié constitue un acte de représailles en relation avec une dénonciation d'actes de harcèlement moral.

- Quant à la charge de la preuve

Il appartient au salarié qui 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.

- *Quant aux dénonciations*

PERSONNE1.) a procédé à trois dénonciations pour harcèlement moral.

Une première en date du 24 avril 2025 concernant le harcèlement subi personnellement, une seconde dénonciation en date du 2 juillet 2025 concernant une collègue PERSONNE4.) et une troisième lors de la réunion semestrielle d'évaluation des performances en date du 10 juillet 2025.

Quant à la dénonciation du 24 avril 2025, PERSONNE1.) fait état de deux points.

Le premier point concerne l'appropriation de son travail par PERSONNE8.), point qui a été réglé par la suite, tel qu'il résulte de la requête ainsi que des courriels échangés avec PERSONNE9.).

Le second point de sa dénonciation est la suivante :

« Secondly, I would like to raise an ongoing issue that has been troubling me over the past three weeks. I feel that I am being singled out and harassed over my way of expressing myself – specifically, for using my hands while communicating with colleagues. I want to stress that this has always been natural part of my expression, and nothing about my conduct has changed since I joined the company a year ago. I have always aimed to be professional, supportive, and respectful in my interactions with colleagues. This recent focus on my mannerisms feels targeted and unnecessary, and it has begun to take a toll on me both emotionally and morally.

I am bringing these concerns forward not only for resolutions but also in the hope of a respectful and fair working environment. I kindly request that HR investigate these matters and provide guidance on next steps. I remain committed to maintaining a positive and professional attitude, and I hope to receive support in addressing these challenges constructively. »

Sur demande expresse de PERSONNE9.) quant à l'actualité du point 2, PERSONNE1.) répond le 11 juin 2025 :

« Thank you for your message, and please accept my apologies for the delayed response. After some reflection and further discussion, I've decided not to pursue the second point any further. I believe the matter no longer requires additional action at this stage, as I have already addressed it directly with the person involved, and the situation has since improved significantly. »

Quant à la dénonciation concernant PERSONNE4.), PERSONNE1.) écrit ce qui suit :

« (...) I am writing this email as a formal whistleblower statement to express my serious concerns regarding the moral harassment directed at my colleague, PERSONNE4.) from the Finance team. The accusation of incompetence made against her is deeply troubling. (...) »

Le reste de la dénonciation faite par PERSONNE1.) relate leur travail ensemble et ne précise aucun nom, ni fait précis.

PERSONNE1.) soutient encore que lors de la réunion du 10 juillet 2025, l'employeur aurait laissé entendre à la requérante que si elle persistait dans ses différentes dénonciations, la requérante pourrait faire l'objet d'un licenciement.

Est versée en ce sens une troisième dénonciation du 10 juillet 2025 et ce par courriel du même jour.

A la lecture de ce courriel, le tribunal ne constate qu'aucun fait concret n'est décrit, si ce n'est la mauvaise ambiance au sein de l'entreprise et le ressenti de la requérante qu'elle devrait se taire, sinon se tenir à l'écart. Elle fait encore état de sa relation avec PERSONNE6.) et le fait que deux Corporate Managers seraient déjà partis sous sa direction, alors qu'ils n'auraient pas pu travailler avec cette dernière.

Il ne ressort d'aucune pièce que l'employeur aurait menacé la requérante de la licencier si elle continuait à faire des dénonciations ou même en raison des dénonciations.

La requérante serait retournée de son congé de maladie le 9 septembre 2025 et n'aurait eu aucune information quant à ses dénonciations.

Ayant été licenciée le 9 septembre 2025, elle conclut que l'employeur aurait mis à exécution ce qu'il avait précédemment annoncé, soit de la licencier si elle persistait dans ses dénonciations.

Il y a lieu de rappeler que le Président du tribunal de travail ne peut pas se prononcer quant à l'existence ou non d'un harcèlement moral.

Le contenu des dénonciations a été évoqué uniquement afin de pouvoir apprécier les motifs de licenciement et si elles concernent les dénonciations des faits pouvant valoir un harcèlement moral.

Dans le cadre de la demande en nullité sur base de l'article L.246-4 du Code du travail, il ne lui appartient que de vérifier si le salarié a été licencié en raison de représailles à un acte de dénonciation.

A la lecture de la lettre de motifs de licenciement du 10 octobre 2025, le tribunal constate que la requérante a été licenciée en raison de son comportement non-professionnel, ayant rendu la poursuite de la relation de travail impossible, nui aux opérations de l'entreprise et détérioré l'ambiance sur le lieu de travail.

L'employeur fait état de multiples plaintes de collègues à l'égard de PERSONNE1.).

Elle relate plusieurs incidents qui ont eu lieu avec PERSONNE11.), PERSONNE12.), PERSONNE13.), PERSONNE14.) et PERSONNE15.). Elle verse plusieurs attestations en ce sens.

Il n'y a aucun mot sur PERSONNE4.), PERSONNE8.), PERSONNE10.), PERSONNE6.) ou encore une quelconque mention à une dénonciation faite pour harcèlement moral.

Il ne ressort pas des motifs du licenciement prononcé, qu'il constitue une mesure de représailles aux dénonciations pour harcèlement moral de PERSONNE1.) du 24 avril 2025, 2 juillet 2025 ou du 10 juillet 2025, étant donné que les motifs avancés visent les plaintes d'autres employés à l'égard de PERSONNE1.) et non vice-versa. En effet aucune mention n'est faite de la relation entre PERSONNE1.) et PERSONNE6.), ni des courriels de dénonciation cités ci-avant.

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 cette dernière étant dénuées de pertinence pour ne pas rapporter la preuve de l'existence d'une mesure de représailles.

En effet, les attestations versées en cause ne visent qu'à prouver l'existence d'un harcèlement moral et non les menaces de l'employeur de licencier PERSONNE1.), si elle persisterait à dénoncer des faits pouvant valoir harcèlement. Les attestations versées relatent encore les bonnes relations entre le témoin et PERSONNE1.), ainsi que les multiples plaintes faites auprès de la déléguée du personnel. Les attestations ne font pas ressortir que la hiérarchie aurait demandé le 10 juillet 2025, ou un autre jour, à la requérante de se taire ou de retirer ses dénonciations ou encore que la hiérarchie l'aurait menacé de la licencier si elle ne garderait pas le silence.

Eu égard à tout ce qui précède, 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.) doit partant être déclarée non fondée.

4. Indemnité 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.

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

PAR CES MOTIFS

Nous, Fakrul PATWARY, Juge de paix, siégeant comme Président du Tribunal du travail, statuant dans la matière réglée par 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 ;

rejetons les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

Ainsi fait, jugé, prononcé et ordonné en audience publique par Nous, Fakrul PATWARY, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN, qui ont signé la présente ordonnance, le tout date qu'en tête.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé