

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 368/2026
(rôle L-TRAV-234/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 27 JANVIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLÉ	Assesseur - employeur
Fabrizio SALUCCI	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée WH AVOCATS s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1630 Luxembourg, 46, rue Glesener, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 326, représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frank WIES, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Frank WIES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon par qui de droit,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Léna MARTIN, avocat, en remplacement de Maître Roland ASSA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 6 avril 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 25 avril 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 16 décembre 2025. A cette audience, la partie demanderesse comparut par Maître Frank WIES, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Léna MARTIN.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 6 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|--|------------|
| 1) dommage matériel : | 25.000.- € |
| 2) dommage moral : | 5.000.- € |
| 3) harcèlement moral (dommage matériel et dommage moral) : | 50.000.- € |

soit en tout le montant de 80.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 16 février 2022, date du licenciement, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre de ses frais et honoraires d'avocat le montant de 2.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 16 décembre 2025, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 539,20 €

La requérante a encore demandé acte qu'elle augmentait sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 8.168.- €

La requérante a finalement demandé acte qu'elle ne demandait une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € qu'à titre subsidiaire, pour le cas où sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat devait être déclarée non fondée.

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 15 juin 2015 en qualité de « Sachbearbeiterin Disposition/Administration », l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 16 février 2022.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 28 février 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 7 mars 2022.

Le courrier du 7 mars 2022 est reproduit dans la requête annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement le 7 avril 2022.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

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

Elle fait en effet valoir que la lettre de motivation du licenciement est succincte.

Elle fait ainsi valoir qu'aucune indication n'est donnée dans la lettre de motifs sur les raisons qui auraient prétendument conduit la partie défenderesse à réduire à 75% son poste de travail, ni sur les circonstances économiques ayant entraîné une réduction des activités et encore moins sur les raisons ayant conduit son ancien employeur à vouloir précisément affecter son poste de travail et non pas un autre poste.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a pas été la seule salariée à travailler dans l'administratif.

Elle fait ensuite valoir que sans préjudice quant aux dispositions impératives de l'article L.121-7 du code du travail relatives à la révision du contrat de travail, la lettre de motifs reste également muette sur les circonstances de temps, de lieu et de manière dans lesquelles elle aurait refusé les nouveaux horaires réduits que la partie défenderesse voulait lui imposer.

Elle fait encore valoir que la deuxième partie de la lettre de motifs ne contient aucun reproche à son égard dans la mesure où une incapacité de travail dûment notifiée à l'employeur ne saurait à aucun moment rendre « obsolète » un contrat de travail.

Elle renvoie à cet égard aux dispositions de l'article L.121-6 du code du travail.

La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas non plus énoncé les éventuelles périodes d'absence ou toute autre circonstance lui permettant de connaître les raisons pour lesquelles son contrat de travail serait devenu obsolète.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement.

Elle fait valoir qu'elle s'est pour des raisons d'optimisation de l'organisation interne et de rentabilité vue obligée de réduire le poste occupé par la requérante à une tâche à temps partiel à concurrence de trente heures par semaine.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a procédé à un licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Elle fait encore valoir que la loi ne prévoit dans ce cas pas une obligation de reclasser le salarié à un autre emploi.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les raisons qui l'ont conduite à réduire le poste de travail de la requérante lui ont été exposées de façon détaillée lors d'une réunion qui se serait tenue le 20 septembre 2022 entre elle et PERSONNE2.), responsable de l'entrepôt central.

b) Quant aux motifs du jugement

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

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

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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

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

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

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

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

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motivation du congédiement le motif du licenciement de la requérante, elle n'y a pas indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant ce motif.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs pour quelles raisons elle s'est vue obligée de réduire le temps de travail de la requérante.

La partie défenderesse n'a ensuite pas indiqué dans la lettre de motifs la date à laquelle l'entretien entre PERSONNE2.) et la requérante a eu lieu.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs la durée de l'absence de la requérante et la date à laquelle elle a engagé une nouvelle employée en remplacement de son ancienne salariée.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

L'imprécision des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 16 février 2022 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 539,20 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

À l'appui de sa première demande indemnitaire, la requérante a versé le décompte suivant :

cf. décompte:

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire de la requérante.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a été âgée de trente ans au moment de son licenciement, de sorte que son âge ne représenterait pas une contrainte, mais au contraire un avantage pour trouver un nouveau poste de travail.

La partie défenderesse fait encore valoir que la perte de revenus dont se plaint la requérante ne peut pas être considérée comme étant en relation causale avec son licenciement.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à ce que la période de référence soit réduite à deux mois.

2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, la requérante, qui a été licenciée par courrier daté du 16 février 2022 avec un préavis qui a couru jusqu'au 31 juin 2022 et qui a retrouvé du travail le 1^{er} octobre 2022, n'a d'après les pièces qu'elle a versées au dossier fait que treize demandes d'emploi pendant la période allant de son licenciement jusqu'à la fin de son préavis

La requérante n'a partant pas démontré qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A l'appui de sa deuxième demande indemnitaire, la requérante fait valoir qu'elle a été âgée de trente ans au moment de son licenciement et qu'elle s'est du jour au lendemain retrouvée sans la moindre ressource financière et ce sans aucune raison valable.

Elle fait ensuite valoir qu'elle avait une ancienneté de sept ans chez la partie défenderesse.

Elle fait ainsi valoir que les caractères inattendu et injustifié de son licenciement ont provoqué une source de stress importante dans son chef alors qu'elle aurait comme tout un chacun dû faire face aux dépenses courantes.

Elle fait par ailleurs valoir que le licenciement est intervenu au cours d'une période où les conditions sociales et sanitaires étaient inhabituelles et bouleversées.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a donc dû faire face à une recherche d'emploi plus éprouvante et incertaine que celle pouvant être effectuée dans des conditions habituelles.

Elle fait finalement valoir que l'indemnité a vocation à réparer l'atteinte à la dignité du salarié injustement licencié.

La requérante fait ainsi valoir que l'ensemble de ces éléments entraînent un dommage important.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire de la requérante.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à ce que le montant alloué au titre du dommage moral soit ramené à de plus justes proportions, compte tenu de l'âge de la requérante et de son ancienneté dans l'entreprise.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme réclamée de 5.000.- €

II. Quant au harcèlement moral

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 50.000.- € à titre de réparation des préjudices matériel et moral qu'elle aurait subis pour avoir été moralement harcelée sur son lieu de travail.

A l'appui de sa troisième demande, la requérante fait valoir qu'elle a subi un harcèlement depuis l'année 2019 de la part de sa supérieure hiérarchique, PERSONNE2.), cosignataire des lettres de licenciement et d'indication des motifs, et dans une moindre mesure de la part d'une salariée employée dans le même département, PERSONNE3.).

La requérante fait ainsi valoir que le harcèlement se manifestait notamment comme suit :

- augmentation considérable des charges de travail avec en même temps interdiction notifiée d'augmenter les heures de travail lui causant ainsi un stress et une pression considérable ;
- dénigrement régulier auprès des membres du personnel en exprimant notamment : « *Sie ist unzuverlässig und geht Ihrer Arbeit nicht ordnungsgemäß nach* », « *Sie verweigert neue Arbeiten anzunehmen* », « *Sie kann nicht einmal Brutto von Netto unterscheiden* » ou encore « *PERSONNE1.) steckt mich bei der Fleißarbeit drei Mal in die Tasche, wenn sie nach Hause geht* »;

- fouille régulière des tiroirs de son poste de travail pendant son absence par PERSONNE2.) ;
- prise de photographies d'elle en cachette par PERSONNE2.) pendant les heures de travail. Confrontée à cela, sans contester ses agissements, sa supérieure l'invectiva avec les mots suivants : « *Am Besten kündigst du sofort, es ist sowieso schon lange an der Zeit* » ;
- observation en cachette de ses faits et gestes par PERSONNE2.) qui pour se faire se cachait derrière des palettes, cuves ou tout autre paravent ;
- constatation à sa prise de poste le lundi, 20 janvier 2020 qu'PERSONNE2.) avait enlevé de son bureau toutes les tâches en cours, ce qui fut commenté par PERSONNE3.) avec les termes « *Oh, wir haben aber nicht mit dir gerechnet* ».

Elle fait dès lors valoir qu'à plusieurs reprises, elle a informé la direction de la partie défenderesse du harcèlement qu'elle subissait en demandant notamment une intervention à l'égard d'PERSONNE2.), sinon pour le moins la possibilité d'obtenir un poste de travail plus éloigné de cette dernière pour pouvoir échapper au comportement harceleur.

Elle fait dès lors valoir qu'elle a ainsi respecté son obligation consistant à dénoncer les faits de harcèlement moral à la partie défenderesse.

Elle fait ensuite valoir que ces signalements ont été appuyés par des témoignages écrits de collègues de travail.

Elle fait cependant valoir qu'au lieu de la protéger et de prendre les mesures adéquates pour préserver sa santé sur le lieu de travail, la direction de la partie défenderesse lui a envoyé le 9 juin 2020 une lettre d'avertissement dans laquelle le comportement harceleur aurait été ignoré et la situation réduite à un problème de compréhension dû à la différence d'âge.

Elle fait encore valoir que le harcèlement subi lui a causé une grande détresse psychologique l'obligeant à suivre pendant de longs mois une psychothérapie.

Elle fait finalement valoir qu'au retour de son incapacité de travail, dans un dernier geste harceleur, la partie défenderesse l'a licenciée pour des motifs fallacieux.

La requérante fait partant valoir que la partie défenderesse a gravement failli à son obligation d'assurer sa santé au travail, respectivement à son obligation d'assurer de bonne foi le contrat de travail, de sorte qu'elle serait tenue de l'indemniser du préjudice qu'elle aurait subi.

La partie défenderesse conteste tout fait de harcèlement moral et tout manquement à son obligation d'assurer la santé et la sécurité au travail de la requérante.

En ce qui concerne les pièces que la requérante a versées afin de prouver qu'elle a été moralement harcelée sur son lieu de travail, la partie défenderesse fait en premier lieu valoir qu'elle conteste les reproches visés par les cases que son ancienne salariée a cochées dans le questionnaire qui faisait partie du dossier qu'elle a soumis à l'association SOCIETE2.).

Elle fait ainsi valoir qu'PERSONNE2.) a été la supérieure hiérarchique de la requérante et que toute critique qu'PERSONNE2.) vis-à-vis de son ancienne salariée a exclusivement visé les erreurs que cette dernière aurait commises dans l'exécution de son travail.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il n'y a jamais eu de menaces orales, la requérante ayant toujours été impliquée dans les discussions entre collègues et que de nouvelles tâches n'ont été confiées à la requérante qu'en date du 2 septembre 2019, à un moment où elle aurait constaté que les

tâches jusque-là confiées à son ancienne salariée ne lui ont plus permis d'être occupée pendant tout le temps de travail quotidien.

En ce qui concerne ensuite la charge de travail, la partie défenderesse fait valoir que la requérante fait dans son rapport adressé à l'association SOCIETE2.) référence au courrier d'PERSONNE2.) pour argumenter qu'elle aurait été surchargée de travail tout en ayant eu l'interdiction de faire des heures supplémentaires.

La partie défenderesse fait cependant valoir que « le pouvoir de direction de tout employeur permet aux salariés, en toute légitimité, d'interdire la prestation d'heures supplémentaires dans le seul but de se voir compenser et sans que les tâches confiées ne nécessitent un temps de travail supplémentaire pour un salarié normalement diligent ».

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, les tâches quotidiennes confiées à la requérante étaient facilement réalisables endéans huit heures de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que le travail de la requérante entrerait dans le champ des tâches à exécuter quotidiennement au sein de l'entreprise, son travail devait être pris en charge par PERSONNE2.) pendant ses congés ou absences pour incapacité de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'en tant que supérieure hiérarchique, PERSONNE2.) s'est à ce moment-là rendu compte du fait que toute la charge de travail de la requérante pouvait être absorbée endéans un délai de trois à quatre heures par jour.

Elle fait dès lors valoir que d'autres tâches facilement exécutables et permettant de rentabiliser le temps de travail de la requérante un peu plus ont été confiées à la requérante.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que seules les tâches « sämtliche Kundeneinzelbestellungen incl. Rechnungskontrolle » et « Überwachung der Rückstände » nécessitaient un investissement de temps d'environ une heure par jour, tandis que les autres travaux mentionnés dans le courrier d'PERSONNE2.) du 2 septembre 2019 ne nécessitaient un investissement de temps de seulement quelques heures, voire deux à trois jours par an.

En ce qui concerne ensuite la prise de photo du 17 janvier 2020, la partie défenderesse fait valoir qu'il s'agit du seul fait rapporté par la requérante pour lequel PERSONNE2.) aurait toujours assumé sa seule responsabilité.

La partie défenderesse fait cependant valoir que l'élément intentionnel du harcèlement moral n'est pas donné en l'espèce.

Elle fait en effet valoir qu'il s'agissait d'une façon, bien qu'inappropriée, d'aborder un sujet sensible avec l'une des salariées.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'PERSONNE2.) a d'ailleurs tout de suite cherché le dialogue avec la requérante.

Elle conteste ensuite que le bureau de la requérante ait été fouillé pendant sa période d'incapacité de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'PERSONNE2.) a dû s'occuper des tâches de la requérante, de sorte qu'elle aurait forcément dû reprendre les dossiers qui se trouvaient sur le bureau de la requérante.

Elle fait ainsi valoir que le bureau était parfaitement rangé.

Elle fait ensuite valoir que suite aux réclamations de la requérante, sa direction a réagi immédiatement et que suite à un déplacement au Luxembourg en mars 2020, un entretien formel a eu lieu entre la requérante, PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

Elle fait ainsi valoir que l'avertissement adressé à la requérante le 9 juin 2020 tenait compte des problèmes rencontrés avec sa hiérarchie, mais également de l'insuffisance professionnelle de son ancienne salariée.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'elle a pris des mesures disciplinaires sur base des explications fournies par la requérante.

En ce qui concerne encore l'affirmation de la requérante suivant laquelle PERSONNE2.) aurait interdit la prestation d'heures supplémentaires malgré une charge de travail trop importante, la partie défenderesse fait valoir qu'il résulte des décomptes versés en cause que le nombre d'heures mensuellement prestées par son ancienne salariée était souvent inférieur au nombre requis sur base de son contrat de travail.

Elle fait finalement valoir que malgré ce déficit, chaque pause déjeuner dont la requérante n'a pas pu profiter lui a été créditée.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'aucun comportement ou fait de harcèlement moral ne peut lui être reproché.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales d'autres salariés que la requérante a versées au dossier, la partie défenderesse fait en premier lieu valoir que leur contenu est contesté.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que les affirmations de certains salariés sont contraires à des déclarations faites dans d'autres circonstances.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE6.), cité dans le dossier soumis à l'association SOCIETE2.), a déclaré lors de son entretien annuel du 27 juillet 2022 que le moment le plus remarquable de son année était « *die Beendigung des Peter und PERSONNE1.) Show* », ce qui démontrerait que le comportement de la requérante au sein de l'entreprise était souvent exagéré, voire déplacé.

Elle fait encore valoir que PERSONNE7.) a déclaré lors d'un entretien du 8 juillet 2021 que son objectif était de « *bis zur Rente in dieser Firma bleiben* » et qu'il a indiqué par rapport à la direction « *Sehr gut im Hinblick auf die Familie* ».

La partie défenderesse fait partant valoir que le contenu des attestations testimoniales est contraire aux éléments figurant dans les dossiers des salariés.

En ce qui concerne finalement la relation entre la requérante et PERSONNE2.), la partie défenderesse fait valoir qu'il résulte des pièces versées que les échanges entre ces deux personnes ont toujours été particulièrement chaleureux et amicaux.

Elle fait ainsi valoir que ce n'est qu'à partir du mois de septembre 2021, date à laquelle la requérante se trouvait en incapacité de travail, que l'attitude de cette dernière a changé.

Elle se réfère ainsi à un message que la requérante a envoyé à PERSONNE2.) en date du 7 septembre 2021, ainsi qu'à une photo que la requérante aurait publiée le 13 juin 2022 avec le commentaire « *Danke für alles* », soit postérieurement à son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que ces échanges ne correspondent pas aux graves accusations de harcèlement moral formulées par la requérante et formellement contestées par elle.

La partie défenderesse demande partant à ce qu'il soit constaté qu'elle n'a à aucun moment failli à son obligation d'assurer la santé de la requérante, respectivement à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail.

A titre subsidiaire, si l'existence d'actes qualifiés de harcèlement moral devait être retenue, la partie défenderesse demande à ce que la somme visant à indemniser le préjudice subi par la requérante soit ramenée à de plus justes proportions.

La requérante fait encore valoir qu'PERSONNE2.) a dans un courrier justificatif reconnu les faits, mais qu'elle s'est justifiée.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse, qui aurait reconnu qu'il y avait un problème avec PERSONNE2.), l'a rétrogradée en ce sens qu'elle n'a plus été responsable de la discipline.

Elle fait ensuite valoir que si la partie défenderesse a rétrogradé PERSONNE2.), cette action de son ancien employeur a été insuffisante pour la protéger.

Elle fait en effet valoir qu'PERSONNE2.) est restée responsable du « Tagesgeschäft », de sorte qu'elle serait restée dans les faits sa supérieure hiérarchique.

Elle fait ainsi valoir que la réaction de la partie défenderesse n'a pas conduit à la protéger, mais que cela a continué.

Elle fait ainsi encore valoir que la partie défenderesse ne l'a pas prise au sérieux.

La requérante fait dès lors valoir que la cumulation des faits constitue un harcèlement moral.

La partie défenderesse réplique que les déclarations que PERSONNE6.) et PERSONNE7.) ont faites dans leur attestation testimoniale sont contraires à celles qu'ils ont faites à l'association SOCIETE2.).

Elle fait ensuite valoir que les propos d'PERSONNE2.) envers la requérante ont été cordiaux.

Elle fait ainsi valoir que la contradiction des témoignages et du comportement de la requérante sème un doute sur la réalité du harcèlement moral dont se plaint la requérante.

La requérante réplique que la rétrogradation d'PERSONNE2.) a été une mesure de façade non suivie d'effet alors qu'PERSONNE2.) serait toujours restée sa supérieure hiérarchique.

La requérante fait ensuite valoir qu'PERSONNE2.) l'a encore moralement harcelée après sa rétrogradation.

En ce qui concerne ensuite la photo qu'PERSONNE2.) a pris d'elle, la requérante fait en premier lieu valoir qu'il n'y a pas de code vestimentaire dans la société.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que le fait de prendre une photo de sa tenue vestimentaire ne constitue pas une manière pour la rendre attentive au fait que cette dernière n'est pas appropriée.

En ce qui concerne ensuite les déclarations de PERSONNE7.), la requérante fait valoir que PERSONNE7.) ne va pas dire dans son entretien d'évaluation qu'il y a un problème.

Elle fait cependant valoir que PERSONNE7.), qui aurait démissionné de la société, a confirmé les faits de harcèlement moral dans son attestation testimoniale.

La requérante fait ensuite valoir qu'il en est de même des déclarations de PERSONNE6.).

En ce qui concerne ensuite les échanges de messages entre PERSONNE2.) et elle, la requérante fait valoir que le harcèlement moral a commencé en 2019.

Elle fait encore valoir qu'elle a essayé d'avoir des rapports cordiaux avec PERSONNE2.).

Elle fait finalement valoir qu'elle a demandé à la partie défenderesse de réagir au harcèlement moral dont elle aurait fait l'objet, mais que les mesures prises par son ancien employeur n'ont pas été suffisantes.

La requérante fait finalement valoir que les faits sont établis par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier et elle offre pour autant que de besoin sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins :

cf. offre de preuve :

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'il y a des incohérences entre le comportement de la requérante et les témoignages.

B. Quant aux motifs du jugement

Or, même à supposer que la requérante ait fait l'objet d'un harcèlement moral de la part d'PERSONNE2.) et que la partie défenderesse n'ait pas pris les mesures adéquates pour faire cesser ce harcèlement, la requérante, qui a évalué ses préjudices matériel et moral qu'elle aurait subis du fait de ce harcèlement moral à la somme de 50.000.- €, n'a pas ventilé ses demandes en réparation des préjudices matériel et moral qu'elle aurait subis du fait de ce harcèlement moral.

La demande de la requérante en réparation des préjudices qu'elle aurait subis du fait de son harcèlement moral doit partant être rejetée.

Il y a en conséquence lieu de rejeter l'offre de preuve de la requérante pour n'être ni pertinente, ni concluante.

III. Quant à la demande de la requérante en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 8.168.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

La partie défenderesse a à l'audience du 26 juin 2025 demandé le rejet de certaines pièces que la requérante a versées afin d'étayer sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

Elle a finalement requis le rejet de la quatrième demande de la requérante.

La partie défenderesse conteste ainsi devoir prendre en charge les frais et honoraires de la requérante.

B. Quant aux motifs du jugement

Il y a, avant tout autre progrès en cause, lieu de renvoyer l'affaire pour permettre à la partie défenderesse de préciser si elle demande toujours le rejet de pièces et de préciser le cas échéant les pièces dont elle demande le rejet.

Le tribunal de ce siège renvoie partant l'affaire au 17 février 2026 pour continuation des débats.

IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

A titre subsidiaire, pour le cas où sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat devait être déclarée non fondée, la requérante demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre d'indemnité de procédure.

Cette demande doit être réservée en l'état actuel de la procédure.

V. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement.

La demande en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande de la requérante doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 539,20 €;

lui **donne** encore **acte** qu'elle augmente sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 8.168.- €;

lui **donne** finalement **acte** qu'elle ne demande une indemnité de procédure qu'à titre subsidiaire, pour le cas où sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat devait être déclarée non fondée ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 16 février 2022 abusif ;

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

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- €;

déclare non fondée sa demande en réparation des préjudices matériel et moral qu'elle aurait subis en raison du fait qu'elle aurait été moralement harcelée sur son lieu de travail et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 6 avril 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause, **refixe** l'affaire au **mardi, 17 février 2026 à 15.00 heures, salle JP. 1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit** pour continuation des débats ;

réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

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

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER