

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1032/2026
L-TRAV-847/25

ORDONNANCE

rendue le mardi 10 mars 2026 par Patricia HEMMEN, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, assistée de la greffière Jill LEJEUNE,

statuant en application des articles 25 et 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,

DANS LA CAUSE

ENTRE

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS À LA COUR s.à. r.l., établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

partie demanderesse, comparant par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET

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 NUMERO1.), représenté par son recteur le Professeur PERSONNE2.), sinon par son recteur actuellement en fonctions, sinon par toute autre personne représentant la SOCIETE1.) en justice,

partie défenderesse, comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, 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 le 9 décembre 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 6 janvier 2026. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 25 février 2026.

Lors cette l'audience Maître Virginie VERDANET comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Romain ADAM comparu pour la partie défenderesse.

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

l'ordonnance qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 9 décembre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer l'établissement public SOCIETE1.) devant le président du tribunal du travail pour :

- voir constater et dire qu'il bénéficie de la protection en tant qu'auteur de signalement d'une violation suivant les dispositions 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 « la loi du 16 mai 2023 ») ;
- voir dire qu'il a fait l'objet de représailles de la part de la partie défenderesse suite aux signalements internes et externes ;
- voir constater que l'enquête disciplinaire suite aux plaintes de la Doyenne et du Vice-Doyen constitue une mesure de représailles au sens de la loi du 16 mai 2023 ;
- voir constater que l'avertissement pris par la partie défenderesse à son encontre par courrier recommandé daté du 19 novembre 2025, constitue également une mesure de représailles prohibée au sens de cette loi ;
- voir partant constater la nullité de la mesure de représailles prononcée par l'employeur par courrier recommandé daté du 19 novembre 2025 ;
- se voir allouer des dommages et intérêts pour préjudice moral évalués à la somme de 5.000 euros, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer la somme de 2.000 euros au titre du remboursement des honoraires d'avocat ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

- voir condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance ;
- voir déclarer la décision exécutoire nonobstant toute voie de recours.

L'SOCIETE1.) soulève l'incompétence matérielle du président du Tribunal du travail pour connaître des demandes de PERSONNE1.) introduites par requête du 9 décembre 2025.

A l'audience du 25 février 2026, les deux parties sont d'accord à limiter les débats au moyen d'incompétence soulevé par l'SOCIETE1.).

Moyens des parties

L'SOCIETE1.) demande à la Présidente du tribunal du travail de se déclarer matériellement incompétente pour connaître des demandes de PERSONNE1.), subsidiairement de les déclarer irrecevables et encore plus subsidiairement de refixer l'affaire quant au fond.

Elle expose que l'article 26 de la loi du 16 mai 2023 ne précise pas que la demande que peut introduire l'auteur d'un signalement, dans le délai de quinze jours, « *devant la juridiction compétente* », doit être portée devant le président du tribunal du travail. En l'absence d'une compétence spéciale attribuée au président du tribunal du travail, il conviendrait de se référer aux règles ordinaires de compétence en matière de droit du travail, selon lesquelles la juridiction compétente est le tribunal du travail en sa formation collégiale.

À l'appui de son argumentation, l'SOCIETE1.) invoque un arrêt rendu le 30 octobre 2025 par la Cour d'appel, numéro CAL-2025-00587 du rôle, laquelle aurait jugé qu'une demande fondée sur la loi du 16 mai 2023 ne relève pas de la compétence du président du tribunal du travail, mais de celle de la formation collégiale.

L'SOCIETE1.) expose encore que la question de la compétence juridictionnelle avait déjà été soulevée par le Conseil d'État dans le cadre des travaux parlementaires. Dans son premier avis du 23 décembre 2022, celui-ci aurait relevé que si le législateur entend simplifier la procédure devant chacune de ces juridictions, il y aurait lieu de le préciser dans les différentes lois procédurales applicables, sinon de prévoir une compétence spéciale unique avec une procédure adaptée. Dans un avis complémentaire du 7 avril 2023, il aurait constaté que les auteurs du projet de loi n'ont pas suivi cette recommandation de préciser les procédures particulières. La partie défenderesse en déduit que le législateur, en connaissance de cause, s'est abstenu d'instaurer une compétence spéciale au profit du président du tribunal du travail, de sorte qu'il conviendrait d'appliquer les règles de droit commun.

Elle ajoute qu'en matière de protection contre les représailles, les articles L. 241-8, L. 245-5, L. 246-4, L. 253-1 et L. 271-1 du Code du travail prévoient expressément une action en nullité à introduire devant le président du tribunal du travail, statuant d'urgence. Or, une telle attribution de compétence ferait défaut en l'espèce.

Enfin, la partie défenderesse soutient que l'arrêt précité du 30 octobre 2025 s'inscrit dans un courant jurisprudentiel constant selon lequel, à défaut de disposition expresse lui attribuant compétence, le président du tribunal du travail ne saurait connaître d'une demande. Ainsi, il aurait été jugé par la Présidente de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail par ordonnance rendue le 12 octobre 2017 en application de l'article L. 551-2 du Code du travail, dans son ancienne version, « *qu'à défaut de texte spécial et faute de compétence générale attribuée au président du tribunal du travail, respectivement au président de la chambre de la Cour d'appel, pour connaître d'une demande d'annulation du licenciement des salariés qui n'ont pas bénéficié d'une mesure de reclassement professionnel interne, les magistrats présidents précités sont incompétents pour connaître d'une demande relevant de la compétence d'attribution de leur formation collégiale.* »

L'SOCIETE1.) se réfère encore à un arrêt rendu par la Cour de cassation le 10 mars 2025, numéro 17/05, numéro 2168 du registre, rappelant les règles de compétence des juridictions du travail.

En l'absence d'une compétence d'exception prévue par les dispositions de la loi du 16 mai 2023, le tribunal du travail dans sa formation collégiale, également saisi des demandes de PERSONNE1.), serait partant seul compétent pour en connaître.

PERSONNE1.) conclut à la compétence de la Présidente du tribunal du travail pour connaître de ses demandes introduites sur base des articles 25 et 26 de la loi du 16 mai 2023.

Il explique qu'au vu du large champ d'application prévu par l'article 2 de loi du 16 mai 2023, il n'était pas loisible au législateur de prévoir une compétence spéciale dans toutes les matières y compris en matière de droit du travail.

A l'instar du raisonnement suivi par le tribunal du travail dans son jugement du 14 juillet 2025, numéro 2569/2025 du répertoire, il y aurait lieu de procéder par analogie, ce dans l'objectif d'assurer une protection adéquate et efficace aux auteurs de signalements. A défaut de reconnaissance d'une procédure d'urgence et sommaire devant le président du tribunal du travail, les demandes en nullité des auteurs de signalements seraient soumises aux délais ordinaires des juridictions du travail. Or, il serait inconcevable et contraire à l'esprit 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 que la réintégration d'un salarié auteur d'un signalement ne puisse être ordonnée qu'un, voire deux ans après son licenciement.

Il fait valoir que l'objectif même du dispositif européen est d'assurer une protection effective, rapide et dissuasive contre les représailles, de sorte qu'une interprétation conduisant à retarder excessivement la décision de réintégration viderait la protection instituée de sa substance et compromettrait l'effectivité du droit de l'Union.

Il soutient encore que dans toutes les hypothèses où les dispositions légales instaurent un recours en nullité d'une mesure de représailles, la juridiction compétente est le président du tribunal du travail. Il en serait par exemple de l'article L. 246-4 du Code du travail attribuant compétence au président du tribunal du travail en matière de harcèlement moral. Admettre que les salariés qui signalent des violations du droit ne

peuvent bénéficier de la procédure d'urgence et sommaire irait à l'encontre du principe d'égalité des citoyens devant la loi alors qu'il y aurait une inégalité de traitement inacceptable entre les salariés victimes de harcèlement moral et les salariés auteurs de signalements. Il y aurait partant lieu d'interpréter les dispositions de l'article 26 de la loi du 16 mai 2023 par analogie à celles de l'article L. 246-4 du Code du travail.

PERSONNE1.) critique encore la référence à une jurisprudence rendue en matière de reclassement. Le raisonnement ne serait pas transposable alors qu'il ne s'agirait pas d'un cas de demande en nullité d'une mesure de représailles.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au moyen d'incompétence

En matière de droit du travail, la juridiction compétente selon les règles ordinaires, est, en vertu des articles 25, 144 et 147 du Nouveau Code de procédure civile, la formation collégiale constituée par le tribunal du travail.

Le tribunal du travail siégeant en matière de formation collégiale a donc, en principe, compétence pour connaître des litiges définis à l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile qui dispose notamment « *le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives au contrat de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenues après que l'engagement a pris fin.* »

Tel que relevé à juste titre par l'SOCIETE1.), la Cour de cassation a retenu que « *La Constitution luxembourgeoise distingue entre les juridictions ayant plénitude de juridiction et celles n'ayant qu'une compétence d'attribution :*

Aux termes des articles 84 et 85 de la Constitution, les droits civils et les droits politiques sont du ressort des tribunaux (judiciaires).

L'article 94, alinéa 2, dispose que « la loi règle aussi l'organisation des juridictions du travail ». Même si les juridictions du travail sont rattachées aux juridictions judiciaires, elles ne sont pas des juridictions civiles au sens des articles 84 et 85, mais il s'agit de juridictions spécialisées disposant d'une compétence d'attribution.

Il en découle que les juridictions du travail sont tenues de contrôler leur compétence, tant par rapport au juge civil que par rapport à d'autres juridictions à compétence d'attribution.

Evidemment il en va de même de la répartition des compétences entre la formation collégiale et le président du tribunal du travail. La compétence de la formation collégiale constituant déjà une compétence d'attribution, celle de son président, statuant seul, constitue à son tour une compétence d'exception prévue par des dispositions dérogeant à la compétence de la formation collégiale.

[...]

A défaut de texte spécial, et faute de compétence générale attribuée au président du tribunal du travail, respectivement au président de la chambre de la cour d'appel, ces magistrats sont incompetents pour connaître d'une demande, même en matière de droit du travail, et relevant donc de la compétence d'attribution de leur formation collégiale. » (Cass.10 mars 2005, n°17/05, n° 2168 du registre).

Dans le cas présent, PERSONNE1.) se base sur 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.

L'article 26, paragraphe 2 de ladite loi dispose ce qui suit : « *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* ».

Ce texte ne confère pas expressément compétence au président du tribunal du travail pour constater la nullité d'une mesure prise à l'encontre de l'auteur d'un signalement de violations au sens de la loi, et en ordonner la cessation.

Force est de constater que ni la disposition citée ci-dessus ni aucune autre disposition de la loi du 16 mai 2023 ne donne la moindre précision quant à la juridiction compétente à cet effet.

Il s'ensuit que la loi du 16 mai 2023 ne permet pas de déroger à la règle de compétence ordinaire, de principe.

Tel que jugé par la Cour d'appel dans son arrêt du 30 octobre 2026, numéro CAL-2025-00587 du rôle, « *Il suit de là que la demande litigieuse ne relève pas de la compétence d'un juge unique (président du tribunal du travail en première instance, magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail en instance d'appel) mais de la formation collégiale, à savoir tribunal du travail en première instance, et chambre de la Cour d'appel, en instance d'appel.* »

Quant au moyen tiré de la rupture du principe d'égalité devant la loi soulevé par PERSONNE1.), il y a lieu de relever que PERSONNE1.) ne demande pas expressément à voir soumettre une question à la Cour Constitutionnelle.

Par application de l'article 6, alinéa 1er, de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour Constitutionnelle, la connaissance des questions de constitutionnalité de normes législatives appartient exclusivement à 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 est dispensée 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 la constitutionnalité est dénuée de tout fondement, et c) que la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ayant le même objet.

Aux termes de l'article L. 246-4 du Code du travail :

- 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 1^{er} 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 [...].

L'hypothèse visée par l'article L. 246-4 du Code du travail concerne partant le salarié qui, en cas de résiliation du contrat de travail, demande de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration.

Il s'ensuit que le moyen tiré de la rupture du principe d'égalité devant la loi est dénué de pertinence dans la présente affaire étant donné que PERSONNE1.) n'a pas fait l'objet d'un licenciement de la part de l'SOCIETE1.).

Il n'y partant pas lieu de saisir la Cour Constitutionnelle.

La présente juridiction doit partant se déclarer matériellement incompétente pour connaître des demandes du requérant ce qu'elles sont basées sur les articles 25 et 26 de loi du 16 mai 2023.

Quant aux frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 2.000 euros du chef de frais et honoraires d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Faute de compétence générale attribuée au président du tribunal du travail, la Présidente du tribunal du travail doit se déclarer incompétente pour connaître de la demande du requérant en condamnation de la partie défenderesse à lui payer des dommages et intérêts sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Quant à l'indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Le juge de paix de et à Luxembourg, Patricia HEMMEN, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, statuant dans la matière réglée par les articles 25 et 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, contradictoirement entre les parties et en premier ressort ;

se déclare matériellement incompétente pour connaître des demandes de PERSONNE1.) basées sur 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 ;

se déclare matériellement incompétente pour connaître de la demande de PERSONNE1.) sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix de et à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St Esprit, Bâtiment JP, par Nous, **Patricia HEMMEN**, qui avons signé la présente ordonnance avec la greffière.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**