

Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire accordée à PERSONNE1.) par décision du 14 juin 2024 du délégué de M. le Bâtonnier désignant Maître Perrine LAURICELLA comme mandataire

Rép.no. 954 /26

L-TRAV-243/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 5 MARS 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Gabriel DI LETIZIA
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Perrine LAURICELLA, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Perrine LAURICELLA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Fatiha RAZZAK, 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 en date du 27 mars 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 2 mai 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 5 février 2026, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Perrine LAURICELLA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Fatiha RAZZAK se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 27 mars 2024, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant de total de 30.634,24 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du présent jugement.

Enfin, elle réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

La demande ayant été introduite dans les forme et délais de la loi, elle est recevable à cet égard.

A l'audience du 5 février 2026, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité de procédure. Il y a lieu de lui en donner acte.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) par un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} octobre 2015 en la qualité de responsable administrative.

Par un courrier recommandé du 26 janvier 2024, elle a été licenciée avec le préavis légal de quatre mois, commençant à courir le 1^{er} février 2024 et expirant le 31 mai 2024, avec dispense de prestation de travail durant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs de la salariée datée du 29 janvier 2024, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 22 février 2024.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un un courrier du 27 février 2024, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, a contesté les motifs de son licenciement.

MOYENS DES PARTIES

En ce qui concerne le licenciement avec préavis intervenu, PERSONNE1.) critique en premier lieu la lettre de motivation du 22 février 2024 pour son défaut de précision.

En ordre subsidiaire, elle conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Le licenciement intervenu en date du 26 janvier 2024 serait dès lors à considérer comme abusif.

PERSONNE1.) fait encore valoir avoir été victime d'actes de harcèlement moral au sens de l'article L.246-2 du Code du travail de la part de son employeur qui d'ailleurs aurait été son époux tout au long de la relation de travail. Les problèmes de seraient aggravés depuis leur séparation et l'introduction d'une procédure de divorce en octobre 2023.

Les revendications financières de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit :

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| • préjudice moral (licenciement) | 20.634,24 € |
| • préjudice moral (harcèlement moral) | 10.000,00 € |

La société SOCIETE1.) conclut au débouté de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.).

Elle estime encore que les motifs invoqués dans la lettre de motivation du 22 février 2024 seraient précis, réels et suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis de la requérante.

Elle conteste tout harcèlement moral et donne à considérer que la requérante ferait un mélange entre la séparation des époux et le licenciement.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par la requérante, la partie défenderesse conteste les montants réclamés à titre d'indemnisation des préjudices.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Par ailleurs, les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables.

La précision doit donc répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Conformément à l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés par son ancien employeur.

Dans le courrier des motifs du 22 février 2024, l'employeur rappelle d'abord les tâches de la requérante.

Il fait ensuite état de deux groupes de motifs, à avoir des erreurs commises par la requérante dans l'exécution des tâches et une désorganisation de l'employeur à cause d'une période absence pour cause de maladie allant du 30 octobre 2023 au 19 janvier 2024.

En ce qui concerne le premier reproche en relation avec de « *nombreuses erreurs* », même s'il y a lieu de considérer que les exemples sont énoncés avec une précision suffisante, il convient de retenir qu'ils ne sont pas établis par les éléments du dossier.

Ainsi, concernant le retard dans la préparation des déclarations TVA et leur dépôt auprès de l'administration dans les délais, la partie défenderesse s'est limitée à verser en cause l'avertissement de l'administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA daté du 17 novembre 2023.

Or, la requérante a expliqué avoir transmis les données nécessaires à la fiduciaire en temps utile pour que celle-ci effectue la déclaration TVA.

Face aux contestations de la requérante, ce reproche n'est pas établi à suffisance.

Le reproche relatif aux éléments à fournir à la filiale française SOCIETE2.) n'est documenté par aucune pièce.

La même conclusion s'impose pour le reproche suivant en relation avec le paiement de frais de formations professionnelles.

Dans le dernier exemple, l'employeur reproche à la requérante de ne pas avoir payé le revenu du mois d'octobre 2023 du gérant de la société, soit de son mari, avant de partir en congé de maladie, mais d'avoir encore pensé à se payer elle-même.

Ce reproche n'est pas établi par les pièces versées en cause.

Dans la deuxième partie du courrier des motifs, l'employeur invoque l'absence pour cause de maladie de la requérante du 30 octobre 2023 au 19 janvier 2024.

N'ayant pas pu rester sans suivi comptable durant ce temps, il aurait dû externaliser les tâches comptables de la requérante auprès de la fiduciaire SOCIETE3.) moyennant la conclusion d'un contrat annuel conclu le 5 décembre 2023.

Au retour de la requérante de son congé de maladie, il n'y serait plus resté suffisamment de tâches pour l'occuper, de sorte que l'employeur aurait pris la décision de supprimer son poste de travail.

En l'espèce, l'employeur ne s'est pas vu confronté avec un absentéisme habituel de sa salariée, mais d'une seule période d'absence pour cause de maladie, certes de longue durée.

Au vu de la circonstance particulière qu'à côté de la relation de travail, la requérante était encore mariée avec l'employeur, ce dernier était donc nécessairement au courant de la nature de la maladie et de sa durée prévisible et du retour au travail de sa salariée.

Dès lors, l'employeur a dû faire face à une désorganisation de son entreprise pendant quelques semaines.

Or, l'employeur s'est empressé à supprimer le poste de la requérante sous prétexte d'avoir externalisé une partie seulement de ses tâches en concluant un « contrat annuel » avec la fiduciaire avec laquelle il était d'ailleurs déjà lié contractuellement depuis 2015. En outre, il appert de la pièce 13) versée par la requérante que l'employeur avait déjà, en date du 20 octobre 2023, adressé un courriel à la fiduciaire avec l'information de vouloir externaliser toute la comptabilité.

Dès lors, le motif lié à l'absence de la requérante pour cause de maladie ne constitue pas un motif sérieux justifiant la mesure de la suppression de son poste.

Au regard des développements faits ci-avant, il y a lieu de retenir que les motifs invoqués par l'employeur ne sont ni réels et ni sérieux et ne sauraient dès lors suffire à prononcer un licenciement avec préavis.

Le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 26 janvier 2024 est à dès lors déclarer comme abusif.

Quant à l'indemnisation

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer le montant de 20.634,24 euros au titre d'indemnisation de son préjudice moral subi. Il s'agit de l'équivalent de six mois de salaires.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard encore à la durée et de la nature des fonctions assumées auprès de la partie défenderesse, à la somme de 3.000 euros.

Quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 10.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral consécutif au harcèlement ou moral dont elle aurait été victime.

Elle a exposé sa demande ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière dans sa requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie et qui se trouve annexée au présent jugement.

Elle énumère en effet plusieurs faits à la cinquième page de sa requête qui se seraient produits à partir du mois d'octobre 2023 et qui se situent donc dans le contexte de la séparation et de la procédure de divorce des époux GROUPE1.).

Elle fait plus particulièrement valoir que son ancien employeur aurait commencé à lui retirer ses tâches et lui aurait donné à faire des tâches inutiles, qu'il l'aurait obligée de prendre ses congés le jour où il a décidé, qu'il lui aurait mis à sa disposition un ordinateur trop ancien pour faire du télétravail et encore qu'il aurait décidé de ne plus lui permettre de suivre des formations de comptabilité.

Par un courrier de sa litismandataire du 15 novembre 2023, elle aurait fait dénoncer les agissements de harcèlement moral subis.

L'ancien avocat de son employeur lui aurait demandé, par un courrier en réponse du 30 novembre 2023, de restituer « *tout le matériel lui appartenant qui se trouve actuellement entre vos mains sinon au siège de ma mandante* », notamment du matériel informatique.

Le 19 janvier 2023, elle aurait fait informer l'employeur qu'elle reprend le poste après son congé de maladie. Par un courriel en réponse du même jour, l'employeur l'aurait fait informer qu'il ferme ses bureaux du 22 au 26 janvier 2024 inclus pour « *des raisons d'organisation interne* » et qu'il lui remettra un ordinateur pour lui permettre de réaliser les tâches qu'il lui confiera à ce moment.

PERSONNE1.) estime que les pièces qu'elle a versées au dossier prouveraient incontestablement le harcèlement moral qu'elle a subi.

Elle base demande sur l'article 1134 du Code civil et sur l'article L.246-2 du Code du travail.

La partie défenderesse conteste la version des faits telle que présentée par la requérante dans sa requête.

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 (2) du Code du travail dispose que l'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

Le harcèlement moral se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

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

En l'espèce, force est de constater que les pièces du dossier ne permettent pas d'établir à suffisance les allégations de la requérante quant aux agissements de harcèlement moral tel que décrits dans la requête.

Aussi faut-il considérer que il y a eu certes des tensions sérieuses entre PERSONNE1.) et le gérant de la société SOCIETE1.), PERSONNE2.), qui s'inscrivent plutôt dans le contexte de la dégradation de leurs relations privées qui s'est produite concomitamment avec les derniers mois de la relation de travail.

Dans ces conditions, il convient de retenir que PERSONNE3.) n'a établi ni des faits de harcèlement moral ni un préjudice à hauteur de 10.000 euros.

En conséquence, il convient de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral.

Quant à l'exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de dommages-intérêts qui ne constituent pas des créances salariales. Il n'y a donc pas lieu de prononcer l'exécution provisoire à l'égard de cette condamnation.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 26 janvier 2024;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 3.000 euros ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour harcèlement moral, partant en déboute ;

en conséquence :

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.000 euros (trois mille euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG