

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 1085 /26
L-TRAV-803/24 et L-TRAV-832/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 12 mars 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Charlotte LIES
Jean-Paul FRIEDRICH
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

Dr. PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Laurent HEISTEN, avocat à la Cour, demeurant à L-1420 Luxembourg, 119, avenue Gaston Diderich,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Marie-Noëlle GLINEL, avocat, en remplacement de Maître Laurent HEISTEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

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,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 5, avenue J.F. Kennedy, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 178 291, représentée aux fins des présentes par Maître Christophe ERNZEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

en présence de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-ADRESSE3.),

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

I) (L-TRAV-803/24) Une première affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 novembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 19 décembre 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 14 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

II) (L-TRAV-832/24) Une deuxième affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 28 novembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 19 décembre 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 14 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 14 janvier 2026, Maître Marie-Noëlle GLINEL se présenta pour la partie demanderesse et Maître Christophe ERNZEN se présenta pour la partie défenderesse, tandis que Maître Claudio ORLANDO se présenta pour L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

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

JUGEMENT QUI SUIVRAIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 18 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner, à titre principal, à lui payer du chef du licenciement abusif le montant total de 51.790,24 euros à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice sinon à partir du jugement à intervenir jusqu'à solde.

En outre, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 30.000 euros du chef de l'indemnisation du préjudice moral subi consécutif au harcèlement moral subi, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice sinon à partir du jugement à intervenir jusqu'à solde.

Subsidiairement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 5.458,33 euros du chef de l'indemnisation pour irrégularité formelle du licenciement, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice sinon à partir du jugement à intervenir jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) requiert encore la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer la somme de 10.000 euros à titre de réparation du préjudice lié aux honoraires d'avocat payés pour assurer sa défense.

En dernier lieu, PERSONNE1.) sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait mettre en

intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux demandes aux fins d'y statuer par un seul et même jugement.

A l'audience du 14 janvier 2026, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 4.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de l'employeur à procéder au règlement de la somme de 20.377,31 euros brut avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} juillet 2023 en qualité de « *Technology Service Specialist* » dans le département « *Chief Technology Office* ».

Par un courrier daté du 21 mai 2024, la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après société SOCIETE1.)) a adressé à PERSONNE1.) une convocation à un entretien préalable fixé au 30 mai 2024.

Suite à cet entretien préalable et suite à des échanges de courriers entre les parties, une réunion s'est déroulée en date du 13 juin 2024, en présence des avocats des parties.

Par un courrier daté du 7 juin 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a adressé à PERSONNE1.) une convocation à un deuxième entretien préalable fixé au 20 juin 2024, mais qui s'est tenu le 24 juin 2024.

Par lettre datée du 25 juin 2024, PERSONNE1.) a été licenciée avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} juillet 2024 et expirant le 31 août 2024. Une dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis lui a été accordée.

Suite à la demande de motifs formulée par la requérante par un courrier daté du 26 juin 2024, l'employeur, par lettre recommandée datée du 29 juillet 2024, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

Cette lettre de motivation longue de dix-huit pages se trouve versée en pièce 43) par la requérante à laquelle le tribunal du travail renvoie.

PERSONNE1.) a, par un courrier de son mandataire ad litem du 2 août 2024, contesté les motifs de son licenciement.

MOYENS DES PARTIES

Position PERSONNE1.)

Pour ce qui est du contexte factuel et chronologique tel que présenté par la requérante, le tribunal renvoie à l'exposé exhaustif dans la requête introductive d'instance.

PERSONNE1.) fait notamment valoir qu'à partir du mois de mars 2024, elle aurait été progressivement exclue des processus décisionnels et des missions importantes ce qui aurait entraîné une détérioration de ses relations avec son supérieur direct, PERSONNE2.).

Selon PERSONNE1.), cette mise à l'écart se serait opérée « *dans un contexte professionnel marqué par une sous-représentation manifeste des femmes, et particulièrement des femmes de couleur, dans le département informatique de la SOCIETE1.)* ».

Elle plus particulièrement plaider avoir été non seulement victime d'une discrimination fondée sur le genre et l'origine ethnique, mais également d'une « *marginalisation systématique de la part de son supérieur, aboutissant à une situation professionnelle défavorable, et ce, en contradiction avec les obligations de l'employeur en matière de promotion de l'égalité des chances et de traitement équitable* ».

Elle est d'avis que cette situation constituerait une forme de discrimination indirecte, en violation des principes d'égalité de traitement au sein de l'entreprise, qui s'aggrave par le fait que les femmes du département informatique n'occupent que des postes de niveau « *Associate* », sans accès à des fonctions hiérarchiques supérieures, en dépit de leur compétence et de leur expérience.

Elle affirme que ses supérieurs hiérarchiques auraient entretenu un « *environnement de travail marqué par une atmosphère toxique et discriminatoire* » et elle aurait eu le courage de dénoncer, à plusieurs reprises, les pratiques inéquitables et le traitement des employés au sein du département.

A partir du moment où elle aurait commencé à contester le favoritisme, le manque de diversité et l'absence de représentation féminine dans l'équipe qu'elle aurait progressivement été isolée et mise à l'écart, jusqu'à son licenciement qui, selon la requérante, aurait été un prétexte pour l'écartier.

Durant les mois précédant son licenciement, elle aurait exprimé sa dissatisfaction avec le fonctionnement du système à la SOCIETE1.) en dénonçant le « *climat de travail toxique et la politique de favoritisme pratiquée au sein du département informatique de la SOCIETE1.)* ». PERSONNE1.) se réfère à ses pièces 2) page 17, 17) ; 11), 12), 17) et 24).

En ce qui concerne le « *favoritisme* » mis en place par la SOCIETE1.) à l'égard de certains employés en particulièrement des employés masculins de la SOCIETE1.) que la requérante reproche à son ancien employeur, le tribunal renvoie à requête introductive d'instance, aux pages 3 et 4.

PERSONNE1.) se plaint encore d'avoir été mise à l'écart lors du processus de recrutement de PERSONNE3.) par son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) que ce dernier aurait tenté de justifier par le fait qu'elle aurait été absente le jour de l'entretien d'embauche.

En outre, PERSONNE2.) aurait manifesté un comportement discriminatoire et inapproprié à son égard par le fait de l'exclure des processus de travail importants, de son refus de répondre à ses demandes professionnelles et d'avoir entravé ses efforts de communication.

PERSONNE2.) aurait encore annulé ou reporté des réunions essentielles sans motif valable, la privant ainsi du « *soutien managérial nécessaire à son bon exercice de ses fonctions* ».

PERSONNE1.) reproche à PERSONNE2.) de l'avoir harcelée moralement en tenant des propos indécents sur son apparence et sa tenue vestimentaire, en la sollicitant en dehors des heures de travail et en la poussant à travailler pendant son arrêt de maladie. Lorsqu'elle aurait refusé à travailler alors qu'elle était malade, PERSONNE2.) l'aurait accusée d'être un « *bottleneck* ».

PERSONNE1.) fait ensuite valoir que ses préoccupations exprimées se seraient avérées justifiées puisqu'en date du 15 mai 2024, elle aurait été convoquée à l'improviste à une réunion avec la représentante des ressources humaines et le directeur de la technologie de la branche. Au cours de cette réunion, elle aurait été accusée d'avoir perturbé les progrès de l'intégrité du département informatique et d'avoir eu un comportement inacceptable. Malgré la gravité de ces allégations, aucune preuve concrète n'aurait été présentée pour les étayer.

Ainsi, malgré ses performances exceptionnelles, ses contributions significatives et son comportement irréprochable, elle aurait fait l'objet de fausses accusations et d'un traitement injuste. Or, l'employeur n'aurait pas tenu compte du comportement inapproprié de son supérieur PERSONNE2.) envers elle. Elle aurait été menacée d'être licenciée.

Afin de faire valoir ces droits, elle aurait sollicité le support de la représentante du conseil pour la diversité, PERSONNE4.) afin de signaler le harcèlement moral de la part de PERSONNE2.) et de PERSONNE5.) dont elle était victime. PERSONNE1.) se réfère à sa pièce 22). A l'occasion de cette conversation, elle aurait également évoqué les « *discriminations basées sur son sexe et sur ses origines qu'elle a dû subir* ». Or, malgré ce signalement, elle n'aurait jamais eu de retour de PERSONNE4.).

L'employeur, suite à la dénonciation du harcèlement subi et plutôt que de prendre des mesures afin de la protéger, l'aurait convoquée à un entretien préalable.

Elle aurait demandé à la SOCIETE1.) une liste des plaintes prétendument déposées contre elle et des preuves au sujet des faits que la SOCIETE1.) lui reproche ainsi qu'un procès-verbal de la réunion du 15 mai 2024 (versé en pièce 31).

En date du 29 mai 2024, sans donner une suite à ses demandes, la SOCIETE1.) l'aurait informée que ses allégations formées à l'encontre de PERSONNE2.) n'auraient pas été confirmées par son enquête.

PERSONNE1.) reproche à la SOCIETE1.) que bien qu'ayant été victime principale des actes de harcèlement, elle n'aurait jamais été entendue lors de cette enquête ni même été informée qu'une telle enquête avait été lancée.

Par ailleurs, la SOCIETE1.) se serait opposée à la participation de son avocat à l'entretien préalable prévu pour le 30 mai 2024.

Au cours de ce premier entretien préalable, la SOCIETE1.) n'aurait fourni aucune preuve concernant les accusations formulées contre elle lors de la réunion du 15 mai 2024. PERSONNE1.) estime qu'à la lumière de l'absence de preuves substantielles, la SOCIETE1.) n'aurait disposé d'aucun motif valable pour poursuivre la procédure de licenciement elle et ce alors qu'elle aurait été victime de harcèlement au sein de la SOCIETE1.).

PERSONNE1.) fait encore valoir que lors de la réunion préliminaire, il lui aurait été demandé qu'elle communique ses attentes vis-à-vis de la SOCIETE1.) afin de rétablir la situation. En réponse à cette demande, elle aurait formulé ses attentes dans un courrier du 5 juin 2024 « *afin de garantir qu'elle reçoive la compensation qu'elle mérite et permettant à la SOCIETE1.) de corriger le traitement injuste qu'elle a subi* ».

Ainsi, face aux responsabilités croissantes assumées au cours des six derniers mois, elle aurait demandé une reclassification de son poste, accompagnée d'une révision de son salaire de base annuel à environ 80.000 euros. En outre, elle aurait proposé de prendre en charge un rôle de « *responsable de l'égalité des genres* » ou un poste similaire visant à « *améliorer les conditions de travail des femmes au sein de l'organisation en accord avec la direction et le comité du personnel* ».

En raison du traitement dégradant qu'elle aurait subi par ses supérieurs et des menaces de licenciement reçues suite aux dénonciations de ce traitement, PERSONNE1.) aurait encore déposé une plainte officielle auprès du comité d'égalité de l'entreprise avec une liste détaillée du comportement inapproprié des PERSONNE5.) et PERSONNE2.) à son égard. Elle se réfère à sa pièce 44).

Ensuite, PERSONNE1.) soutient qu'il y aurait un « malentendu entre les parties » alors que la SOCIETE1.) n'aurait pas demandé ses attentes, mais plutôt ses propositions pour changer la situation actuelle. Dans un souci de clarification de la situation, elle aurait de nouveau demandé à la SOCIETE1.)

de fournir des preuves sur les plaintes formulées à son encontre afin de mieux comprendre le problème et de pouvoir prendre une position claire et adaptée.

Suite à sa demande, la SOCIETE1.) aurait accepté de tenir une réunion supplémentaire en présence des avocats des parties le 13 juin 2024.

Or, simultanément, la SOCIETE1.) lui aurait envoyé une nouvelle invitation pour un entretien préalable prévu pour le 20 juin 2024 sous le prétexte « *of maintaining SOCIETE1.)s rights* ». Cet entretien préalable aurait dû être reporté au 24 juin 2024 en raison de ses problèmes de santé. Elle critique qu'à nouveau, ses demandes n'auraient pas été discutées et aucune nouvelle information n'aurait été apportée.

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) considère que les motifs invoqués par la société SOCIETE1.) seraient insuffisants pour justifier son congédiement, dénués de justification réelle et serviraient plutôt de prétexte pour l'écarter.

PERSONNE1.) conteste donc énergiquement la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement et elle considère que les faits tels que présentés par l'employeur seraient fallacieux.

De plus, la SOCIETE1.) invoquerait des nouveaux motifs qui n'auraient jamais été discutée préalablement ni évoqués lors des entretiens préalables.

Par ailleurs, le licenciement serait encore abusif en ce que la décision de licenciement aurait été prise par PERSONNE5.), soit la personne qu'elle a accusé de harcèlement moral ce qui, à son avis, remettrait en cause l'objectivité de la procédure.

PERSONNE1.) considère encore que le licenciement intervenu constituerait un prétexte à la suite de ses dénonciations sur traitement dégradant qu'elle affirme avoir subi, les dysfonctionnements internes et les discriminations observées à l'égard des femmes et des personnes de couleur et qu'en réalité, ce licenciement semblerait constituer une forme de représailles visant à réduire au silence les dénonciations légitimes concernant les conditions de travail et les traitements inéquitables dont elle aurait été témoin.

Le tribunal renvoie à la requête introductive d'instance qui contient un exposé exhaustif de la version des faits et des contestations des motifs de la requérante.

PERSONNE1.) estime donc que le licenciement intervenu en date du 26 juin 2024 serait abusif.

Elle requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants:

- | | | |
|---|------------------------------|-------------|
| • | dommage matériel | 11.790,24 € |
| • | dommage moral (licenciement) | 40.000,00 € |
| • | dommage moral (harcèlement) | 30.000,00 € |

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande de déclarer irrégulier le licenciement pour vice de forme et il sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer un montant de 5.458,33 euros de ce chef.

Position de la SOCIETE1.)

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

Elle conteste que PERSONNE1.) ait été victime d'actes de harcèlement moral et d'actes de discrimination.

Elle fait remarquer qu'PERSONNE1.) n'aurait formulé aucune demande en indemnisation pour les prétendus faits de discrimination.

Elle relève que la requérante resterait en défaut de prouver ses allégations et sa version des faits.

Par ailleurs, aucune dénonciation valable de faits de discrimination ou de harcèlement n'aurait été faite par la requérante.

La SOCIETE1.) fait encore à valoir qu'PERSONNE1.) admettrait, à la page 22 de sa requête qu'elle n'a dénoncé des faits de harcèlement après le premier entretien préalable que dans le seul but pour se protéger contre un licenciement. Cette dénonciation n'aurait d'ailleurs pas été valablement faite auprès de l'employeur, mais auprès du représentant du personnel.

Elle conteste encore l'absence de tout préjudice moral réclamé du chef de harcèlement moral.

Quant au licenciement avec préavis, la SOCIETE1.) fait remarquer en premier lieu que la requérante n'aurait pas contesté le caractère précis des motifs du licenciement.

La SOCIETE1.) est d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et elle considère qu'en outre, les motifs invoqués à la base du licenciement de la requérante seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces produites en cause.

En ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.) du chef des préjudices subis suite au licenciement, la société SOCIETE1.) les conteste tant en principe que quant au quantum.

L'employeur conteste en outre la demande formulée à titre subsidiaire pour irrégularité formelle du licenciement.

Enfin, la société SOCIETE1.) s'oppose à la demande en relation avec les frais et honoraires d'avocat.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au harcèlement

Aux termes de sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) affirme avoir fait l'objet de discriminations indirectes, de discrimination fondée sur le genre et l'origine ethnique ainsi que d'agissements de harcèlement moral.

Dans un courriel adressé au représentant de la délégation du personnel, elle aurait également signalé des agissements de harcèlement sexuel.

Elle sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 30.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral consécutif au harcèlement moral dont elle aurait été victime.

La SOCIETE1.) conteste toutes les allégations de la requérante à cet égard pour ne pas être prouvées et aussi pour ne pas avoir été valablement dénoncées.

La partie employeuse énergiquement conteste la version des faits donnée par la requérante, notamment que le licenciement soit intervenu en rapport avec la dénonciation d'actes de harcèlement.

Force est de constater, comme il a été à juste titre relevé par la partie défenderesse, que PERSONNE1.) a formulé uniquement une demande en indemnisation du chef de harcèlement moral subi qu'elle a basée sur les articles L.246-2, L.246-3 (2) et L.246-4 (2) du Code du travail.

Il n'y a donc pas de demande formulée sur le fondement des dispositions relatives à la discrimination et le harcèlement sexuel.

L'article L.246-2 du Code du travail définit les actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail comme « *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 fait obligation à tout employeur de veiller à faire cesser immédiatement tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés dont il a connaissance.

L'article L. 246-4 (1) et (2) du Code du travail dispose que « (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.* »

L'article L. 246-4 (3) dernier alinéa du Code du travail prévoit que :

« En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L.124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail. ».

Le harcèlement moral dans une entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

Il s'agit d'un processus d'enchaînement de faits correspondant à un certain schéma et aboutissant à un résultat déterminé.

Quant à la personne de l'harceleur, ce peut être l'employeur ou son remplaçant, mais également un salarié ou un supérieur hiérarchique.

Il convient cependant de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

Toute activité professionnelle peut ainsi être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachées à des situations de harcèlement moral.

En outre, l'exercice normal du pouvoir de contrôler et de critiquer un salarié pour n'avoir pas convenablement rempli les tâches lui dévolues ne saurait pas être qualifié de harcèlement moral.

Le harcèlement moral n'est ainsi pas à confondre avec le simple exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, contrôle qui constitue une contrainte inhérente au lien de subordination.

Ainsi, de simples circonstances à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et conduisant souvent à la mise en cause de situations acquises, ne constituent pas des actes de harcèlement moral.

Il appartient au salarié que 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 licenciement 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.

A la page 5 de sa requête, PERSONNE1.) énonce certains incidents qu'elle a qualifié d'agissements de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) annulation ou report sans motif valable de réunions, propos indécents au sujet de son apparence et sa tenue vestimentaire, accusation d'être un « *bottleneck* », menaces de licenciement.

Il appartient au salarié de prouver qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail, qu'il a informé la partie défenderesse de ce harcèlement moral et que la partie défenderesse n'a pas donné suite à cette information.

En effet, la connaissance des faits de harcèlement moral par l'employeur est en effet la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre des mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement.

Cette connaissance s'opère par l'information donnée aux dirigeants de l'entreprise ayant pouvoir de faire cesser ou prévenir les faits de harcèlement, mais elle peut également s'opérer par l'information donnée aux personnes, tels que les responsables de ressources humaines, les délégués du personnel ou les représentants syndicaux, ayant rencontré l'accord des dirigeants de recueillir à leur place cette information.

Il faut en outre que cette connaissance donnée à l'employeur concerne des faits décrits en des termes suffisamment précis.

Il appartient dès lors au salarié qui se prétend victime d'un harcèlement moral d'en prouver la réalité.

Concernant les signalements des faits de harcèlement moral, la requérante reste plutôt vague dans sa requête.

Ainsi, PERSONNE1.) affirme avoir signalé les agissements de harcèlement moral auprès de PERSONNE4.), support de la représentante du conseil pour la diversité, et elle se réfère à sa pièce 22). Elle se plaint de ne pas avoir eu de retour de PERSONNE4.).

Or, dans l'échange de courriels entre PERSONNE1.) et PERSONNE4.) versé en pièce 22) qui aurait eu lieu le 27 octobre 2023 (la requérante n'a pas précisé la date), les deux femmes se sont échangées au sujet d'un rendez-vous

(« *breakfast invitation* »). PERSONNE4.) lui a encore répondu « *I have just received your message and it sounds to me very important* ».

Il ne ressort donc pas de cette pièce ce qui a été discuté entre elles, de sorte qu'il ne s'agit d'une dénonciation valable de faits de harcèlement moral, porté à la connaissance de l'employeur.

Ensuite, il y aurait eu un signalement de faits lors de la réunion qui a eu lieu le 15 mai 2024.

PERSONNE1.) a versé en pièce 29) un compte-rendu de cette réunion qu'elle a elle-même rédigé.

Dans ce document, elle se plaint sur trois pages du comportement de PERSONNE2.), d'être traitée de manière injuste, sans toutefois y énoncer explicitement des agissements de harcèlement moral et encore de les avoir dénoncés à cette occasion.

Il résulte toutefois d'un courrier du litismandataire de la SOCIETE1.) adressé à l'avocat de la requérante en date du 29 mai 2024, versé en pièce 32) par la requérante que lors de cette réunion, dont l'objet a été de discuter le comportement de PERSONNE1.), que celle-ci aurait accusé PERSONNE2.) de l'avoir moralement harcelée mais que « *however, she failed to provide any meaningful details or concrete events/facts that would qualify as moral harassment* ».

La SOCIETE1.) soutient dans ce courrier avoir néanmoins pris au sérieux cette plainte, produite pour la première fois lors de cette réunion, qu'il aurait été décidé de ne pas remettre à la requérante une convocation à un entretien préalable au licenciement et de procéder à des investigations. Ces investigations n'auraient cependant pas abouti à l'établissement des actes de harcèlement commis par PERSONNE2.). Ce n'aurait été qu'après avoir mené cette enquête qu'elle aurait remis à PERSONNE1.) une première convocation pour un entretien préalable.

Après le premier entretien préalable au licenciement qui s'est déroulé en date du 30 mai 2024, PERSONNE1.) a adressé un courriel au représentant de la délégation du personnel en date du 31 mai 2024 pour dénoncer des agissements de harcèlement moral et sexuel.

Cette dénonciation est donc intervenue à un moment où la procédure de licenciement avait déjà été déclenchée par la SOCIETE1.).

Si un signalement d'agissements de harcèlement moral peut être effectué auprès d'un représentant de la délégation du personnel, toujours est-il qu'il est intervenu postérieurement à l'entretien préalable.

Même si, en l'espèce notamment sur insistance de PERSONNE1.), la SOCIETE1.) a accepté de procéder à un deuxième entretien préalable, non

prévu par le Code du travail, la procédure de licenciement avait déjà été déclenchée par la SOCIETE1.) par le premier entretien préalable.

En tout état de cause, il n'est pas établi, comme le soutient la requérante, que la SOCIETE1.) l'ait congédié en raison de ces signalements.

Aux termes de sa requête (page 22), PERSONNE1.) a même admis que cette dénonciation de harcèlement aurait constitué « *une réaction de la requérante face à la situation et dans un souci de protéger ses droits et non un fait nouveau en relation avec les raisons initiales d'un éventuel licenciement.* »

Dans ces conditions, en l'absence d'éléments probants pour établir la réalité des faits de harcèlement moral valablement portés à la connaissance de l'employeur la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral à hauteur de 30.000 euros, qui par ailleurs n'est pas non plus prouvé, est à rejeter comme non fondée.

Quant au licenciement

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle, doit d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du Code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande de la requérante tendant à voir dire le licenciement intervenu abusif quant au fond.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée 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.

La précision doit 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.

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, même si, comme en l'espèce, la requérante n'a pas contesté le caractère précis des motifs.

C'est donc la lettre de 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 qu'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.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Tout d'abord, dans un premier point de la lettre de motivation, l'employeur rappelle les fonctions et les tâches d'PERSONNE1.) de « *Technology Service Specialist* » dans le département « *Chief Technology Office* ».

Il reproduit ensuite l'article 7 du contrat de travail signé entre parties ainsi que des articles du « *Code of conduct* » applicable au sein de la SOCIETE1.).

Dans un deuxième point de la lettre de motivation, la SOCIETE1.) énonce les faits qu'elle reproche à PERSONNE1.), à savoir son comportement inacceptable et intolérable, son attitude et son inconduite au travail.

L'employeur a illustré ce reproche par de nombreux exemples, regroupés en quatre points.

Le premier exemple énoncé sous le point a) concerne des remarques racistes faites par la requérante au sujet de ses collègues de travail d'origine indienne.

Si la SOCIETE1.) cite les remarques que PERSONNE1.) aurait faites entre janvier et avril 2024 en présence de deux collègues de travail dont les noms sont indiqués, il faut constater que les noms des collègues indiens, objets des remarques racistes, ne sont pas fournis, ce qui rend ce reproche imprécis et non vérifiable tant pour la requérante que pour le tribunal.

D'autre part, la réalité de ce motif ne résulte pas des pièces du dossier.

Par conséquent, ce point a) du courrier des motifs est à écarter pour être dépourvu de tout caractère précis et réel.

Sous un point b), la SOCIETE1.) reproche à la requérante son « *exclusion and malicious exposure* » d'une personne nouvellement recrutée depuis le 14 mai 2024, PERSONNE3.).

A la cinquième page du courrier des motifs, l'employeur cite un courriel adressé en date du 15 avril 2024 par PERSONNE1.) à PERSONNE2.) dans lequel elle se plaint d'avoir été exclue du processus de recrutement de PERSONNE3.). Ce mail est versé en pièce 4).

Comme l'a soulevé à juste titre la requérante, ce courriel ne contient aucune remarque personnelle au sujet de PERSONNE3.). Au contraire, elle lui souhaite bonne chance.

PERSONNE1.) elle s'y plaint d'avoir été exclue du processus d'embauche de PERSONNE3.) et elle se plaint qu'elle estime s'être déroulé dans des circonstances non orthodoxes.

Contrairement à ce que la SOCIETE1.) déduit de ce mail, il ne saurait être retenu que la requérante y ait manifesté une attitude « *hostile and dismissive* » à l'égard de PERSONNE3.).

Il est dans ce contexte encore indiqué par l'employeur qu'PERSONNE1.) aurait, lors d'un meeting en date du 16 avril 2024, manifesté son « *rejection and animosity* » à l'égard de PERSONNE3.) en présence de PERSONNE6.) et PERSONNE7.).

Le tribunal doit constater que la SOCIETE1.), dans la lettre de motivation, fait dans plusieurs passages référence à PERSONNE6.) et PERSONNE7.), mais qu'aucun témoignage écrit émanant d'elles n'est versé en cause.

Elle s'est limitée à se référer à sa pièce 29). Il s'agit d'une « *Gesprächsnotiz* » destinée à un usage interne de la banque, qui aurait été rédigée par PERSONNE6.) et PERSONNE7.).

Or, ces notes sont rédigées de façon très vagues (« *mehrere Gespräche* » ou « *häufige Gespräche* », sans plus de détails) et il n'en ressort pas explicitement qui les a rédigées. Elles sont de plus trop imprécises et donc sans valeur probante, de sorte que cette pièce 29) n'est pas de nature à convaincre le tribunal.

Les reproches relatifs au refus de la requérante « *to train and collaborate with Mr. PERSONNE3.)* » ainsi d'avoir incité ses collègues d'exclure PERSONNE3.) sont à écarter pour ne pas être établis par les éléments du dossier.

Même si, dans sa requête, PERSONNE1.) admet avoir encouragé « *ses deux collègues à s'unir en tant que femmes face aux hommes* », il n'en reste pas moins qu'il n'est pas suffisamment prouvé qu'elle ait eu la volonté d'exclure PERSONNE3.), d'inciter ces collègues à ne pas travailler avec lui et de se rallier et se dresser contre le supérieur hiérarchique PERSONNE2.) et le nouveau collègue comme le soutient la SOCIETE1.).

A défaut de témoignages de PERSONNE6.) et PERSONNE7.) au sujet de la réunion du 18 avril 2024 et des paroles prononcées par la requérante telles que reprises à la page six de la lettre de motivation, ce motif est à écarter.

Ensuite, sous l'intitulé « *denigrating/disparaging Mr. PERSONNE3.)* » la SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir « *questioned Mr. PERSONNE3.) professional background and his suitability* », il y a lieu de tenir que ce passage énoncé en bas de la septième page et en haut de la huitième page du courrier des motifs est énoncé de façon trop vague et imprécis et qu'il n'est pas non plus prouvé, de sorte qu'il est à écarter.

Quant au reproche suivant, intitulé « *maliciously exposing Mr. PERSONNE3.) by email in front of the entire "Luxembourg Information Technology Business Support and Governance Chair" team* », la SOCIETE1.) a cité un échange de courriels entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.), versé en pièce 5).

Il y est indiqué qu'il est destiné uniquement à un usage interne (« *for internal use only* »), mais qu'PERSONNE1.) a mis en copie le «GROUPE1.) team» sans nécessité.

PERSONNE1.) a justifié sa démarche en expliquant qu'elle aurait « *signalé ces incidents pour rappeler les standards de qualité requis dans les demandes de changement, dans le respect des politiques de la SOCIETE1.)* ».

En ce qui concerne ce reproche, le tribunal partage la conclusion de la SOCIETE1.) qui a considéré que la requérante a exposé PERSONNE3.) inutilement et sans nécessité et de façon irrespectueuse.

Ce motif est donc réel et sérieux.

Le reproche suivant, énoncé à la huitième page de la lettre de motivation, relatif à une communication agressive à l'égard de PERSONNE3.), citant à nouveau l'échange de courriels du 16 avril 2024.

Ce motif est à considérer comme redondant.

Sous le point c), il est reproché à la requérante son refus de participer aux « *Automation Management Meetings* », sans motif valable.

La SOCIETE1.) cite un mail adressé par PERSONNE1.) à PERSONNE2.) en date du 14 mars 2024, versé en pièce 6)

Il résulte de ce courrier électronique que la requérante a, à l'égard de son supérieur hiérarchique, utilisé un ton irrespectueux et inapproprié.

De plus, dans sa réponse, elle a qualifié les meetings de « *waste of my time* », faisant ainsi preuve d'une attitude hautaine et arrogante, inacceptable pour la société employeuse.

Ce motif est donc réel et sérieux.

Dans un dernier point d) du courrier des motifs, il est encore reproché à PERSONNE1.) d'avoir eu un comportement inacceptable à l'égard de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) (« *your totally unacceptable behaviour and attitude towards your direct Line Manager, Mr. PERSONNE2.)* »).

L'employeur a énoncé plusieurs exemples à partir de la neuvième page de la lettre de motivation.

Le premier exemple est intitulé comme suit: «*calling your Line Manager a "Liar" and a "Backstabber" and accusing him of dishonest and unfair behavior during the meeting on 18 avril 2024*».

Force est de constater que ce motif n'est pas établi par les éléments du dossier. Aucun témoignage des personnes présentes lors de cette réunion n'a été produit.

La même conclusion impose pour point suivant, intitulé « *Your negative remarks on the clothing style of your Line manager* » qui n'est pas prouvé non plus.

Ces deux motifs sont donc à écarter.

Le dernier reproche du courrier des motifs, énoncé des pages 11 à 17 du courrier des motifs, concerne la communication inappropriée avec PERSONNE2.) (« *your inappropriate communication with your Line Manager, Mr. PERSONNE2.)* »).

Pour illustrer ce reproche, la SOCIETE1.) cite plusieurs échanges de messages.

Le premier échange de courriels cité (pièce 8 de la partie défenderesse) date du 23 avril 2024.

Le tribunal estime que la réponse de PERSONNE1.) est en effet inappropriée et irrespectueuse.

L'exemple suivant est relatif à un message adressé à PERSONNE2.) en date du 9 avril 2024 via « teams » (pièce 9 de la partie défenderesse).

Or, ce message tel que reproduit dans pièce 9 et tel que cité dans la lettre de motivation à lui seul n'est pas de nature à établir le contexte qui y est expliqué et les conclusions en tirées par la SOCIETE1.) (« *vindictive behavior* »).

Ce motif est donc à écarter pour ne pas être établi.

L'exemple suivant cité par la SOCIETE1.) concerne un échange de mails du 7 mai 2024, versé en pièce 10) et reproduits dans le courrier motifs, aux pages 12 à 14.

Ces courriels sont adressés à PERSONNE2.) et à PERSONNE8.).

La SOCIETE1.) a procédé à une analyse détaillée de ces mails et le tribunal partage ses conclusions.

En effet, à nouveau, PERSONNE1.) a eu une attitude inappropriée, irrespectueuse et provocatrice à l'égard de son supérieur hiérarchique, le critiquant et en remettant en cause son autorité.

La même conclusion s'impose pour l'échange de courriels cité en page 14 à 16 du courrier des motifs et versé en pièces 11) et 12).

Dans le premier mail du 15 avril 2024, PERSONNE1.) a à nouveau mis en copie le «GROUPE1.) team».

Dans le mail suivant du 19 avril 2024, elle a également mis en copie PERSONNE6.) et PERSONNE7.).

Dans ces courriels, PERSONNE1.) critique sévèrement PERSONNE2.) et écrit en employant un ton irrespectueux et inapproprié.

Ce motif est donc réel et sérieux.

En tout dernier lieu, la SOCIETE1.) reproche à la requérante d'avoir dans un message du 8 février 2024 sur « teams » adressé à PERSONNE2.) appelé celui-ci « *dude* » (pièce 13 de la partie défenderesse) ce qui, s'agissant du supérieur hiérarchique, est inapproprié.

Le message est reproduit à la page 17 du courrier des motifs.

Au vu des développements qui précèdent, il y a eu lieu de conclure que les motifs sont partiellement établis à suffisance.

A cet égard, il y a lieu de rappeler que l'employeur doit pouvoir s'attendre à ce que les membres du personnel se conforment aux décisions de leurs supérieurs hiérarchiques même le cas échéant s'ils sont en désaccord avec ces mesures et ne commettant pas ces décisions en des termes irrespectueux.

PERSONNE1.) a constamment remis en question son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) en lui répondant d'une manière à lui donner des leçons et de façon insubordonnée.

Ses affirmations selon lesquelles qu'elle aurait été licenciée pour avoir dénoncé des agissements de discrimination et de harcèlement laissent d'être ébahis et restent en pure état d'allégations.

En conclusion, il faut constater que l'attitude irrespectueuse, insubordonnée, déplacée et inappropriée de la requérante telle qu'elle résulte des motifs ci-avant analysés constitue un motif suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis d'une salariée ayant eu une ancienneté de service peu élevée.

Dès lors, au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de constater que le licenciement intervenu en date du 25 mai 2024 est à déclarer justifié.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices subis.

Le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu en date du 25 juin 2024 ayant été déclaré justifié, il convient d'analyser à présent sa demande en condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité pour l'irrégularité formelle.

PERSONNE1.) réclame de ce chef une somme de 5.458,33 euros.

A l'appui de sa demande, elle fait valoir que lorsque l'employeur n'énonce pas les motifs du licenciement envisagé au cours de l'entretien ou lorsqu'il n'arrive pas à prouver qu'il a respecté cette formalité, le licenciement notifié serait irrégulier pour vice de forme. Il en serait de même lorsque l'employeur n'entendrait pas les moyens de défense du salarié. Dans ce cas, il commettrait un abus de droit rendant nul l'entretien préalable et entraînant par conséquent l'irrégularité formelle du licenciement.

Elle fait plus particulièrement exposer que lors du premier entretien préalable du 30 mai 2024, l'employeur n'aurait apporté aucune preuve des plaintes formulées à son encontre en date du 15 mai 2024. Aucune justification n'aurait été fournie quant aux prétendues plaintes des collègues ou sur leur impact supposé sur le département. Les allégations de la SOCIETE1.) seraient restées vagues, et ne lui permettant pas de prendre, de manière utile, position par rapport aux « *allégations adverses nébuleuses* ».

En outre, la réunion tenue en présence des avocats des parties n'aurait pas permis de comprendre les faits que la SOCIETE1.) lui reproche. Ses demandes

n'auraient pas été discutées et aucune information utile n'aurait été apportée alors que « *simultanément, la SOCIETE1.) a décidé de tenir un deuxième entretien préliminaire en date du 20 juin 2024* ».

PERSONNE1.) soutient que les motifs invoqués par la SOCIETE1.) ne lui auraient jamais été présentés lors de l'entretien préalable.

Elle fait encore plaider que la tenue d'un deuxième entretien préliminaire n'aurait été nullement justifiée alors que le Code du travail ne prévoit pas la possibilité d'un deuxième entretien préalable dans la même procédure de licenciement. Un deuxième entretien préliminaire ne saurait être justifié que par des éléments nouveaux apparus après le premier entretien qui auraient une incidence sur le motif de licenciement de l'employé et lesquels nécessiteraient une réévaluation des faits ou de la situation de l'employé.

Or, en l'espèce, aucun élément nouveau ne se serait produit pour justifier ce deuxième entretien.

Elle donne à considérer qu'en raison de sa mise à pied, elle n'aurait pas travaillé durant la période entre les deux entretiens préalables, de sorte qu'elle n'aurait pu faire une quelconque faute justifiant un licenciement. La seule action ayant suivi le premier entretien aurait été la dénonciation du harcèlement subi auprès du représentant du personnel.

Cette dénonciation de harcèlement aurait constitué une réaction de la requérante face à la situation et dans un souci de protéger ses droits et non un fait nouveau en relation avec les raisons initiales d'un éventuel licenciement.

Elle estime que les éléments de fait antérieurs au premier entretien préalable n'auraient sans doute pas été suffisants pour justifier un licenciement, sinon la SOCIETE1.) aurait procédé son licenciement dans le délai légal.

Ainsi, les mêmes faits antérieurs au premier entretien préalable n'auraient pas pu justifier le licenciement à la suite du second entretien préalable. Or, la SOCIETE1.) se serait basée exclusivement sur des prétendus faits antérieurs au premier entretien préalable pour motiver le licenciement dont elle aurait pris connaissance pour la première fois suite à la communication de la lettre de motivation.

PERSONNE1.) est d'avis que la convocation à un second entretien préalable, sans justification par des faits nouveaux, constituerait un non-respect des règles procédurales telles qu'établies par le Code du travail.

Finalement, elle fait valoir que la présence de son avocat aux entretiens préalables lui aurait été refusé par la SOCIETE1.), ce qui aurait porté atteinte à ses droits de la défense, surtout au vu de la circonstance qu'elle aurait dû faire face, lors de ces entretiens, à une personne contre laquelle elle aurait fait une dénonciation de faits de harcèlement.

La SOCIETE1.) conclut au débouté de cette demande.

Elle rappelle la chronologie des faits de l'espèce, fait plaider que plusieurs réunions auraient eu lieu et qu'il y aurait finalement eu un deuxième entretien préalable après de nombreux échanges de courriers entre les parties.

PERSONNE1.) aurait exigé des preuves et voulu que son avocat soit présent.

Selon la SOCIETE1.), PERSONNE1.) aurait bien été informée de la nature des reproches gisant à la base de son congédiement ce qui résulterait de la page 21 de sa requête.

Un deuxième entretien préalable ne serait certes pas prévu par le Code du travail, mais il ne serait pas non plus interdit à l'employeur d'organiser un deuxième entretien.

Par ailleurs, il ne serait pas prévu par l'article L.124-2 (1) du Code du travail que le salarié soit assisté par son avocat.

Enfin, l'employeur ne serait pas obligé de fournir au salarié les preuves du motif du licenciement au moment de l'entretien préalable.

L'article L.124-2 (1) du Code du travail dispose que:

« Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation du personnel.

L'écrit ou la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représenté au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

(2) Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

L'employeur ou son représentant a le droit de se faire assister lors de l'entretien par un membre du personnel ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale, à condition d'en informer le salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(3) Le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien.

Si le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard huit jours après le jour fixé pour l'entretien.

(4) Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme. ».

Il appartient au salarié de rapporter la preuve de l'irrégularité invoquée.

En l'espèce, il y a lieu de constater que dans les courriers versés en cause postérieurs au premier entretien préalable du 30 mai 2024, PERSONNE1.) se plaint notamment de ce que les accusations lancées contre elle seraient fausses et que la SOCIETE1.) n'aurait pas fourni de preuves à ce sujet. Il ressort du courrier de son litismandataire versé en pièce 34) que les motifs ont été exposés.

En tout état de cause, la requérante n'établit pas que les motifs n'ont pas été tous exposés.

Comme l'a relevé à juste titre la partie défenderesse, l'employeur n'est pas obligé de donner les éléments de preuve au moment de l'entretien préalable.

Par ailleurs, la tenue d'un second entretien préalable au cours duquel les anciens faits sont discutés à nouveau, n'est pas sanctionné par l'article précité.

Il en est de même en ce qui concerne tout comme le non-respect du délai de huit jours pour licencier suite à l'entretien préalable qui ne constitue pas une formalité substantielle au sens du prédit article (cf. Cour d'appel, 17 mars 2016, n°41567) .

Il n'est pas non plus prévu par ladite disposition que le salarié soit assisté par son avocat, de sorte qu'il ne s'agit pas non plus d'une irrégularité formelle au sens du prédit article.

Dès lors, les moyens de PERSONNE1.) au sujet de l'irrégularité formelle du licenciement sont à rejeter et elle est par conséquent à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Quant aux demandes accessoires

Frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'un montant de 10.000 euros du chef de dommages et intérêts frais pour le préjudice subi par elle en raison des honoraires d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Elle ne verse aucune pièce à ce sujet.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

S'il est vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

Afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser ses frais d'avocats, il appartient partant à la requérante de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

Or, au vu de l'issue du litige, aucune faute dans le chef de la partie défenderesse n'est établie.

Le fait de résister à une action en justice constitue un droit essentiel appartenant à chacun et une telle résistance ne saurait être interprétée comme comportement fautif. (cf. en ce sens Cour d'appel, 06.05.2021, numéro CAL-2020-00044).

En outre, dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de la requérante de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'ils rémunèrent, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

La demande doit partant être rejetée comme non fondée.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il convient de déclarer non fondée cette demande au vu de l'issue du litige.

La SOCIETE1.) a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 4.000 euros contre la requérante.

Elle reste cependant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens. Il y a dès lors lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de la partie défenderesse.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Le jugement n'ayant pas déclaré abusif le licenciement de la requérante, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, est à rejeter.

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;

prononce la jonction des rôles numéros L-TRAV 803/24 et L-TRAV 832/24;

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de son recours ;

déclare justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 25 juin 2024;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral, partant en déboute ;

déclare non fondée la demande subsidiaire de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour irrégularité formelle du licenciement, partant en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'indemnisation du préjudice consécutif aux faits de harcèlement moral, partant en déboute ;

déboute l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de sa demande;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, partant en débouté ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, partant en débouté ;

condamne PERSONNE1.) aux 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