

A L E X

Se

B A L J E R

67 RUE ZENON BERNARD
B.P. 273
L-4DO3 ESCH-SUR-ALZETTE

AVOCATS A LA COUR
EUISABETH ALEX
NICOLAS BAUER

TEL: (+ 352) 54 20 40
FAX: (+ 352) 54 11 80
alex~bauer@pt.lu

Société A.

.....
L.....

Esch-sur-Alzette, le 2 mai. 02

lettre recommandée

Concerne: Mme X c/ Société A.

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer que je suis le conseil juridique de Mme X, demeurant à

Par la présente, ma mandante me charge de résilier le contrat de travail conclu en date du 1^{er} mars 1997, avec effet immédiat, pour faute grave, conformément à l'art. 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

Je vous prie de noter qu'en ordre principal ma mandante conteste qu'elle est obligée de vous énoncer avec précision dans le corps de la présente lettre les motifs précis de cette résiliation.

En ordre subsidiaire, je suis chargé de vous énoncer ces motifs.

Ma mandante a été engagée dans votre société en mars 1997.

Depuis cette date elle a été quotidiennement victime d'actes de harcèlement sexuel commis par un salarié de la société, Monsieur G.S.

Ces faits qui en eux-mêmes étaient intempestif, abusifs et blessant ont été commis contre elle et contre les autres salariées de la société, de sorte qu'il y avait un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation dans la société.

Ces actes ont été commis avec l'accord ou au moins le silence blâmable de l'employeur qui a toujours fermé les yeux sur les agissements de G.S., bien qu'il n'ignorait rien du comportement de ce salarié.

EN COLLABORATION AVEC L'ÉTUDE HOFFELD & PIERRET, B RUE DE L'HIPPODROME, B.P. 17B1,
L-1 D 1 7 LUXEMBOURG COMPTE BANCAIRE:
BCEE 6 1 00/0 1 70-7

Sans soucis d'exhaustivité, les faits qui constituent des actes de harcèlement sexuels et qui fondent la résiliation du contrat furent les suivants :

1. Les faits les plus fréquents eurent pour origine une conversation téléphonique.

Quant G.S. parlait avec Mme X dans le cadre des relations de travail, il n'achevait jamais la conversation téléphonique sans lui dire :

"Allez, on est copain, tu vas coucher avec moi. Toutes les autres filles ont accepté, alors pourquoi pas toi ? Soit gentille avec moi, sinon je ne serais plus gentil avec toi et on aura des problèmes, etc.."

Lorsqu'il ne lui demandait pas de coucher avec lui, il faisait alors mine de se masturber tout en lui téléphonant depuis son bureau (il augmentait le rythme de sa respiration et demandait à Mme X si elle savait ce qu'il faisait...)

A plusieurs reprises, il lui a dit :

"Viens, je t'enlève ta culotte et je t'assois sur la photocopieuse."

2. Par ailleurs, G.S. se rendait encore coupable de comportements intempestifs lorsqu'il était physiquement en présence de Mme X.

Ainsi, lorsqu'elle était assise à son poste de travail, il venait coller la braguette de son pantalon contre l'épaule de la salariée et lui demandait "Tu sens l'effet que tu me fais ?" Il accompagnait alors ses paroles de sifflement dans les oreilles de la salariée.

Le comportement de l'employeur est blâmable alors qu'il a toléré voir encouragé un tel comportement dans la société.

Ainsi, découvrant un jour G.S. qui tentait de se "coller" à Mme X, il lui a dit "Tu as de la chance, Je te laisse toutes les femmes de la société" (il est vrai que par ailleurs Monsieur R ne ratait jamais une occasion de raconter aux salariées ses conquêtes féminines hors de la société) .

A la fin de l'année 2001, G.S., engagé comme par la société, mais qui est de fait "responsable du personnel" a commencé à menacer Mme X de licenciement si elle ne céda pas. Il l'a également menacé de mettre son couple en péril.

Ainsi, lorsque Mme X a été obligée de travailler le samedi vers la fin de l'année et que son mari a téléphoné à la société pour lui parler, G.S. lui a répondu qu'elle n'était pas venue de la journée.

A L E X

et

B A U E R

et qu'il ne savait pas où elle était. De graves problèmes ont alors menacé le couple X.

Le 10 janvier 2002, Mme X a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, qui devait se dérouler le 16 janvier 2002.

Cet entretien n'a pas eu lieu puisque par courrier du 11 janvier 2002, l'employeur est revenu sur sa décision en indiquant que depuis son entrée dans la société, la salariée avait accompli son travail à sa plus grande satisfaction et qu'il était convaincu de ses qualités professionnelles...

L'employeur a néanmoins imposé à sa salariée qu'elle prenne sept jours et demi de congé (noté congé imposé).

Au retour de la salariée de son congé, le lundi 28 janvier, son poste de travail était occupé par une autre salariée, Mme Z. Mme X devait s'asseoir dans un coin pour faire du classement et ne pouvait plus accéder aux programmes de l'ordinateur alors que son mot de passe avait été invalidé. L'employeur est directement responsable de cet état de fait.

Depuis cette date, Mme X est en incapacité de travail en raison d'une grave dépression nerveuse.

D'ores et déjà, sept salariées de la société (actuelles et anciennes) sont prêtes à témoigner de ce qui leur est arrivé personnellement et de ce qui est arrivé à Mme X .

Mme X a manifestement encore été victime d'autres faits mais actuellement, en raison de sa dépression nerveuse elle est incapable de les exprimer à un avocat. Je me réserve tous autres droits à cet égard.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

s : Nicolas Bauer