

L'employeur peut-il se retourner contre un salarié pour procédure abusive ?

Réponse courte

L'employeur peut en principe engager une action en **dommages et intérêts** contre un salarié qui a introduit une procédure judiciaire de manière abusive. Le droit luxembourgeois reconnaît l'**abus de droit d'ester en justice** sur le fondement des articles 1382 et 1383 du Code civil. Toutefois, le tribunal du travail apprécie cette notion de manière très restrictive : le simple fait de perdre un procès ne constitue pas un abus.

L'abus est caractérisé uniquement lorsque le salarié a agi avec une **intention de nuire** manifeste, une légèreté blâmable ou une mauvaise foi caractérisée. En matière de harcèlement, la jurisprudence est particulièrement protectrice du salarié : l'art. [L.245-5](#) et l'art. [L.246-4](#) interdisent toute **représaille** liée à une dénonciation de harcèlement. Le cumul de réparations peut jouer en défaveur de l'employeur qui agirait de manière abusive. Une action en procédure abusive après un signalement de harcèlement serait très probablement qualifiée de mesure de rétorsion.

Définition

La procédure abusive désigne l'exercice du droit d'agir en justice dans un but étranger à la défense d'un intérêt légitime, avec une **intention de nuire** ou une légèreté blâmable. Au Luxembourg, cette notion est appréciée strictement par le tribunal du travail pour ne pas décourager l'accès à la justice des salariés.

Conditions d'exercice

L'action pour procédure abusive est soumise à des conditions restrictives.

Condition	Détail
Fondement	Art. 1382-1383 Code civil (responsabilité délictuelle)
Intention de nuire	L'employeur doit prouver la mauvaise foi caractérisée ou l'intention de nuire du salarié
Légèreté blâmable	Action introduite sans aucun fondement sérieux avec conscience de l'absence de droit
Préjudice	L'employeur doit démontrer un préjudice réel et chiffrable
Protection harcèlement	Interdiction de représailles pour dénonciation de harcèlement (art. L.245-5 , L.246-4)
Appréciation restrictive	Le tribunal du travail applique un standard élevé pour ne pas entraver l'accès à la justice

Modalités pratiques

L'action pour procédure abusive suit un cadre procédural précis.

Élément	Détail
Demande reconventionnelle	L'employeur peut formuler une demande reconventionnelle dans le cadre du litige initial
Action séparée	Possibilité d'introduire une action distincte en dommages et intérêts
Charge de la preuve	L'employeur doit prouver l'abus, la mauvaise foi ou l'intention de nuire
Montant	Dommages et intérêts proportionnels au préjudice subi (frais d'avocats, atteinte à la réputation)
Risque de requalification	Le tribunal peut considérer l'action comme une mesure de rétorsion
Dénonciation calomnieuse	En cas de fausse accusation délibérée, une action pénale reste possible

Pratiques et recommandations

Évaluer très prudemment l'opportunité d'une action pour procédure abusive, car le tribunal du travail retient rarement l'abus de droit d'un salarié et une telle action peut détériorer le climat social de l'entreprise.

Éviter toute action en procédure abusive à la suite d'un signalement de harcèlement, car elle serait vraisemblablement qualifiée de mesure de représailles prohibée par la loi.

Réserver cette action aux cas manifestes de mauvaise foi : faux témoignages, plaintes répétées sans fondement avec intention de nuire documentée, instrumentalisation de la procédure à des fins de chantage. Les conflits de personnalité ne constituent pas en soi un fondement suffisant.

Documenter les éléments démontrant la mauvaise foi du salarié de manière objective et factuelle, en évitant toute démarche pouvant être interprétée comme intimidante.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1382-1383 Code civil	Responsabilité délictuelle et abus de droit
Art. <u>L.245-5</u> Code du travail	Protection contre les représailles en matière de harcèlement sexuel
Art. <u>L.246-4</u> Code du travail	Protection contre les représailles en matière de harcèlement moral
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Licenciement abusif et contrôle juridictionnel

La jurisprudence luxembourgeoise privilégie la protection de l'accès à la justice du salarié. L'action pour procédure abusive reste exceptionnelle en droit du travail et ne doit être envisagée que dans des situations de mauvaise foi manifeste. Toute action de l'employeur après un signalement de harcèlement doit être analysée au regard du risque de requalification en représailles.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.