

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 23/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois février deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2021-00581 du rôle

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,
MAGISTRAT2.), conseiller,
MAGISTRAT3.), conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant HUISSIER DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE2.) de Luxembourg, du 10 mai 2021,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., ORGANISATION1.), établie et ayant son siège social à ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par ORGANISATION2.) S.A., société anonyme inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée aux fins des présentes par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE4.),

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT3.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 octobre 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 20 janvier 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., ci-après la société ORGANISATION1.), devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il a qualifié d'abusif, les montants de 100.000 euros et de 50.000 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, le montant de 32.362,21 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que le montant de 32.362,21 euros, à titre d'indemnité de départ, soit le montant total de 214.724,42 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a sollicité la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement.

Il a, en outre, réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens.

Il a finalement conclu à l'exécution provisoire du jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ci-après l'ETAT.

A l'audience des plaidoiries de première instance, PERSONNE1.) a réduit sa demande en réparation de son préjudice matériel au montant de 28.231,21 euros et augmenté sa demande en réparation du préjudice moral au montant de 100.000 euros et ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement d'une indemnité de départ au montant de 32.657,58 euros chacune.

A la même audience, l'ETAT a sollicité la condamnation de la partie mal fondée à lui payer le montant de 35.644,31 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du mois de décembre 2019 au mois d'août 2020, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par contrat de travail du 5 janvier 1999, PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *agent de cabine* » par la société ORGANISATION1.). A la suite d'un entretien préalable au licenciement du 16 décembre 2019, il a été congédié avec effet immédiat par courrier daté du 23 décembre 2019, libellé comme suit :

A l'appui de ses demandes, PERSONNE1.) a contesté la précision de la lettre de licenciement.

A titre subsidiaire, il a remis en cause le caractère réel des motifs invoqués à la base de son licenciement, en contestant avoir sexuellement harcelé sa collègue de travail, TEMOIN1.).

Il a, en outre, soutenu que le fait qu'un avertissement datant de l'année 2003 se soit encore trouvé dans son dossier personnel était illégal, au regard des dispositions du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après « *le règlement général sur la protection des données* »).

Il a encore fait valoir que ledit avertissement, qui datait de l'année 2003, n'avait aucune incidence sur la présente affaire et que les faits à sa base étaient trop anciens pour pouvoir être pris en considération pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

PERSONNE1.) a finalement conclu que les faits allégués du 17 octobre 2019 constituaient un incident isolé et ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse a répliqué que les faits à la base du licenciement avaient été libellés avec la précision requise dans le courrier de congédiement et qu'ils étaient réels et sérieux.

Elle a, par ailleurs, estimé qu'elle était en droit de laisser l'avertissement de 2003 dans le dossier et de l'invoquer à l'appui des derniers faits.

Elle a soutenu qu'en application de l'article 17 du règlement général sur la protection des données, le salarié n'avait pas droit à l'effacement de ses données à caractère personnel si l'employeur avait besoin des documents en vue d'un litige judiciaire et dans le cadre d'une procédure en justice.

Par jugement du 30 mars 2021, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme,
- déclaré le licenciement que la société ORGANISATION1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 23 décembre 2019 fondé,
- partant déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif,
- déclaré non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,
- déclaré non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ,
- déclaré fondée la demande de l'ETAT, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.),
- partant condamné PERSONNE1.) à payer à l'ETAT le montant de 35.644,31 euros, avec les intérêts légaux à partir du 9 mars 2021, date de la demande, jusqu'à solde,

- dit que PERSONNE1.) pourra s'acquitter de sa demande envers l'ETAT par paiements mensuels échelonnés de 250 euros, ceci à partir du mois d'avril 2021,
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- déclaré fondée la demande de la société ORGANISATION1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 euros,
- partant condamné PERSONNE1.) à payer à la société ORGANISATION1.) le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du jugement,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a dit que, dans la lettre de licenciement, l'employeur a non seulement indiqué la nature de la faute reprochée au salarié, mais également décrit les circonstances de nature à attribuer à cette faute le caractère d'un motif grave.

Le tribunal a, dès lors, retenu que les motifs du licenciement avaient été exposés avec la précision requise.

Le tribunal a ensuite dit qu'un seul incident pouvait constituer un acte de harcèlement sexuel et que le comportement reproché à PERSONNE1.), à le supposer établi, remplissait les conditions de l'article L.245-2 du Code du travail.

Il a ensuite considéré que la version des faits de l'employeur ressortait de l'attestation testimoniale de TEMOIN1.) et était confirmée par l'attestation testimoniale de TEMOIN2.).

Le tribunal a encore retenu que l'avertissement du 30 juillet 2003 n'avait pas fait l'objet d'un traitement illégal et que, nonobstant son ancienneté, ledit avertissement - qualifié à l'époque de « *dernier avertissement* » - pouvait être invoqué à l'appui du licenciement, en raison de la particularité des faits à sa base.

Il a, par conséquent, été retenu que les faits du 17 octobre 2019, ensemble avec ceux à la base de l'avertissement du 30 juillet 2003, justifiaient le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Eu égard au caractère justifié du licenciement, le requérant a été débouté de ses demandes pécuniaires.

La demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage payées a été déclarée fondée pour le montant réclamé, en ce qu'elle était dirigée contre PERSONNE1.).

PERSONNE1.) a été autorisé à rembourser sa dette à l'égard de l'ETAT par des paiements mensuels de 250 euros, ce au vu de sa situation financière, documentée par les fiches de salaire versées en cause.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 1^{er} avril 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 10 mai 2021.

L'appelant demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement intervenu à son encontre, par réformation du jugement entrepris.

Il sollicite la condamnation de la société ORGANISATION1.) à lui payer les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir de la date de la requête introductive de première instance, jusqu'à solde :

- 32.657,58 euros, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis,
- 32.657,58 euros, au titre de l'indemnité de départ,
- 31.180,92 euros, au titre de l'indemnisation de son préjudice matériel,
- 50.000 euros, au titre de l'indemnisation de son préjudice moral.

L'appelant demande, en outre, à se voir décharger de toute condamnation intervenue à son encontre en première instance.

Il sollicite finalement la condamnation de la société ORGANISATION1.) à lui payer une indemnité de procédure de 7.500 euros ainsi que la condamnation de cette dernière aux frais et dépens de l'instance d'appel.

A l'appui de son recours, PERSONNE1.) maintient que le licenciement intervenu à son encontre est abusif.

Il soutient que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement manquent de la précision requise, en ce qu'ils ne contiennent que de vagues accusations, apparemment relatées par TEMOIN1.) à TEMOIN3.), une autre salariée de la société ORGANISATION1.).

L'employeur n'indiquerait ni les vérifications qui auraient été effectuées, ni les circonstances qui seraient de nature à attribuer aux faits invoqués le caractère d'un motif grave.

Il maintient, par ailleurs, ses contestations quant au caractère réel des motifs invoqués à la base du licenciement.

La version des faits de TEMOIN1.) serait contredite par les attestations testimoniales du pilote de ligne affecté au vol du 17 octobre 2019, TEMOIN4.), ainsi que d'une autre hôtesse, TEMOIN5.).

PERSONNE1.) soutient, en outre, que le lendemain du vol litigieux, TEMOIN1.) lui a envoyé un message contenant un emoji « *particulièrement explicite* » au sujet du repas partagé la veille dans l'avion. Au vu de ce message, il serait clair que le récit de TEMOIN1.) concernant le harcèlement sexuel allégué était constitué d'affabulations.

Il résulterait, par ailleurs, d'une attestation testimoniale de TEMOIN6.), collègue de travail de TEMOIN1.), que lors d'un vol en date du 9 avril 2022, cette dernière lui avait fait part de son impression que TEMOIN2.) n'avait pas voulu l'aider en établissant une attestation testimoniale au sujet des faits du 17 octobre 2019, mais aurait voulu « *se profiler* ».

PERSONNE1.) affirme avoir déposé plainte pour faux témoignage contre TEMOIN1.).

Il conclut au rejet de l'attestation testimoniale de TEMOIN2.), au motif que celle-ci n'est pas conforme aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, en ce qu'elle omet d'indiquer la date et le lieu de naissance ainsi que la demeure et la profession de son auteur.

L'appelant ajoute qu'il y a des contradictions entre les récits de TEMOIN1.) et de TEMOIN2.).

Par ailleurs, TEMOIN2.), qui serait salarié de la société ORGANISATION1.), indiquerait à tort n'avoir aucun lien de subordination avec les parties au litige.

L'appelant maintient encore que l'avertissement datant de l'année 2003 est trop ancien pour être pris en considération à l'appui de son licenciement et que l'utilisation dudit avertissement est contraire aux dispositions du règlement général sur la protection des données.

Ainsi, la société ORGANISATION1.) n'aurait jamais pris la peine d'informer PERSONNE1.) des données à caractère personnel qui avaient été collectées, ni des raisons pour lesquelles celles-ci avaient été collectées. Le salarié n'aurait pas non plus été informé de son droit de solliciter l'effacement des données litigieuses ou d'introduire une réclamation.

Concernant ses revendications financières, PERSONNE1.) fait valoir que, pour la détermination des montants de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ, il n'y a pas lieu de prendre en considération les indemnités de chômage perçues.

Pour l'évaluation du préjudice matériel subi par lui, l'appelant demande à la Cour de prendre en compte une période de référence de 16 mois.

Malgré des recherches soutenues en vue de trouver un nouveau travail, il aurait finalement dû se rabattre sur un emploi d'agent de surveillance, impliquant une perte de revenus substantielle.

Le montant réclamé au titre de l'indemnisation de son préjudice moral serait justifié au regard de l'ancienneté de service de 20 ans acquise auprès de la société ORGANISATION1.).

La partie intimée conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris, par adoption des motifs du tribunal du travail.

Elle considère que l'attestation testimoniale de TEMOIN2.) est recevable et qu'il n'existe pas de contradictions entre cette attestation et celle établie par TEMOIN1.).

Le récit des faits émanant de TEMOIN1.) et de TEMOIN2.) ne serait, par ailleurs, pas remis en cause par les attestations testimoniales produites par l'appelant.

L'intimée demande le rejet de l'attestation testimoniale de TEMOIN6.) pour être ni pertinente ni concluante.

Elle souligne encore que la plainte pour faux témoignage dirigée contre TEMOIN1.) a été classée sans suites.

A titre subsidiaire, l'intimée offre en preuve les faits suivants, par l'audition de TEMOIN1.), TEMOIN3.) et TEMOIN2.) :

A titre plus subsidiaire, pour le cas où, par réformation du jugement entrepris, le licenciement serait déclaré abusif, la partie intimée sollicite le renvoi de l'affaire en première instance, pour voir statuer sur les revendications financières de PERSONNE1.) et sur la demande de l'ETAT.

A titre encore plus subsidiaire, l'intimée conteste les montants réclamés par l'appelant en leur principe et leur quantum.

Elle conclut, en outre, au rejet de la demande de l'ETAT, dirigée à son encontre.

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT conclut à la condamnation de la société ORGANISATION1.) à lui payer le montant de 35.644,31 euros, avec les intérêts tels que de droit, pour le cas où, par réformation du jugement entrepris, le licenciement intervenu serait déclaré abusif.

Dans l'hypothèse où le jugement serait confirmé quant au caractère justifié du licenciement, l'ETAT sollicite la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le prédit montant, avec les intérêts légaux tels que de droit.

L'ETAT conclut finalement à la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Quant à la précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas

échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

Tel que l'a relevé la juridiction du premier degré, la lettre de licenciement indique clairement la nature des faits reprochés au salarié, les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits et les raisons pour lesquelles l'employeur considère que ces faits sont d'une gravité telle que le maintien des relations de travail est devenu impossible.

Contrairement aux arguments de l'appelant, l'exigence tenant à la précision des motifs de licenciement n'impliquait pas l'obligation pour l'employeur de fournir les détails de l'enquête menée en interne, dans la lettre de licenciement.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs a partant été rejeté à bon droit.

Quant au caractère justifié du licenciement

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir pris en considération un avertissement datant du 30 juillet 2003 pour appuyer le reproche tiré des faits du 17 octobre 2019.

L'employeur est en principe en droit d'invoquer des griefs antérieurs déjà sanctionnés par un avertissement, en complément au nouveau grief motivant le licenciement.

En l'espèce, les faits à la base de l'avertissement litigieux, qui remontaient à plus de 16 ans au moment du licenciement, sont cependant à considérer comme trop anciens pour être invoqués à l'appui des faits du 17 octobre 2019, l'employeur ne les ayant à l'époque pas jugés suffisamment graves pour justifier un licenciement (voir en ce sens : Cour d'appel 17 mars 2011, n° 36127, pour des faits remontant à 10 et 4 ans).

Contrairement au tribunal du travail, la Cour ne prend donc pas en considération les faits sanctionnés par l'avertissement du 30 juillet 2003, pour apprécier le caractère justifié du licenciement intervenu.

Il devient, dès lors, oiseux d'analyser si ledit avertissement a, en l'espèce, fait l'objet d'un traitement illégal au regard des dispositions du règlement général sur la protection des données.

Concernant les faits du 17 octobre 2019, qualifiés de harcèlement sexuel par l'employeur, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.245-2 du Code du travail, « *constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de*

travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie :

1. Le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;

2. Le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;

3. Un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé. »

L'article L.245-4, alinéa 2 du Code du travail prévoit que, « l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. »

Pour établir les faits à la base du licenciement, la société ORGANISATION1.) s'appuie sur les attestations testimoniales de TEMOIN1.) et de TEMOIN2.).

L'appelant demande le rejet de l'attestation testimoniale de TEMOIN2.), au motif que celle-ci n'est pas conforme aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, en ce qu'elle n'indique ni la date de naissance, ni le lieu de naissance, ni la demeure, ni la profession de son auteur.

Il convient de rappeler que la loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile présente des garanties suffisantes pour emporter leur conviction (cf. Cour d'appel 20 janvier 2005, n° 18360 du rôle).

Si le texte de l'attestation testimoniale de TEMOIN2.) ne contient pas les prédites indications, il n'en reste pas moins que la date et le lieu de naissance du concerné figurent sur la carte d'identité annexée à l'attestation. Il résulte, par ailleurs, du récit de TEMOIN2.) que celui-ci a assisté aux faits litigieux en sa qualité d'agent de cabine.

Aucun doute n'est donc permis quant à l'identité de l'auteur de l'attestation testimoniale en cause.

La validité de l'attestation n'est pas non plus affectée par le fait que TEMOIN2.) ait erronément indiqué ne pas avoir de lien de subordination à l'égard d'aucune des parties au litige.

Il résulte, en effet, clairement du texte de l'attestation litigieuse que TEMOIN2.) était un collègue de travail de TEMOIN1.) et de PERSONNE1.) et donc un salarié de la société ORGANISATION1.).

Dans son attestation testimoniale, TEMOIN1.) relate les incidents du 17 octobre 2019, repris dans la lettre de licenciement.

Elle indique qu'à l'aéroport de Masa Alam en Egypte, PERSONNE1.) a demandé aux agents de service égyptiens qui étaient rentrés dans l'avion et qui la regardaient, « *combien de chameaux allez-vous me donner en échange de ma femme ?* ».

Elle atteste encore qu'après le décollage, PERSONNE1.) lui a dit qu'elle avait un corps « *sexy et chaud* » et qu'il regardait ses photos sur *facebook*, surtout celles en maillot de bain, sur quoi elle lui aurait fait comprendre que de telles paroles la contrariaient.

Par la suite, il aurait essayé de l'embrasser par derrière et lui aurait donné deux tapes sur les fesses avec la main. Malgré le fait qu'elle lui aurait intimé d'arrêter, il lui aurait donné une troisième tape, cette fois à proximité des passagers.

Avant l'atterrissage, PERSONNE1.) aurait pris une pince à glace et aurait touché le sein gauche de TEMOIN1.). Cette dernière aurait repoussé sa main et serait allée s'asseoir.

Dans son attestation testimoniale, TEMOIN2.) confirme les incidents concernant la remarque faite par PERSONNE1.) quant aux photos de TEMOIN1.) sur *facebook*, les tapes portées par PERSONNE1.) sur les fesses de cette dernière ainsi que la conversation entre PERSONNE1.) et les agents de service égyptiens.

Si le récit de TEMOIN2.), établi un an après les faits, semble impliquer que les deux premiers incidents ont eu lieu sur le vol aller, alors que TEMOIN1.) les situe sur le vol retour, cela ne porte pas à conséquence, dans la mesure où le récit des faits, en tant que tel, est concordant.

Tel que l'a, à bon droit, retenu la juridiction du premier degré, les faits relatés par TEMOIN1.) ne sont pas contredits par les attestations testimoniales établies par le pilote de ligne TEMOIN4.), et l'hôtesse de l'air TEMOIN5.), qui se bornent à affirmer ne rien avoir remarqué d'anormal lors du vol litigieux et ne pas avoir été informés des incidents litigieux par TEMOIN1.).

L'attestation testimoniale de TEMOIN6.), produite en instance d'appel, n'est pas non plus pertinente.

En effet, les propos que TEMOIN1.) a pu tenir devant TEMOIN6.) en avril 2022, au sujet des raisons pour lesquelles TEMOIN2.) avait établi une attestation testimoniale sur les incidents du 17 octobre 2019, ne remettent pas en cause la véracité des faits relatés par ce dernier.

Il n'y a pas non plus lieu de douter de la crédibilité de TEMOIN1.), du seul fait qu'après le vol litigieux, celle-ci ait adressé un message avec l'emoji « *visage souriant aux yeux en forme de cœur* » à PERSONNE1.), au sujet d'un plat cuisiné par l'épouse de ce dernier.

La Cour note finalement que la plainte pour faux témoignage, déposée contre TEMOIN1.) par PERSONNE1.) a été classée sans suite.

Il résulte de ce qui précède que les faits du 17 octobre 2019, repris dans la lettre de licenciement, sont à suffisance établis par les attestations testimoniales de TEMOIN1.) et de TEMOIN2.).

L'offre de preuve par témoins, présentée par la partie intimée, est partant superfétatoire.

C'est ensuite à juste titre que le tribunal du travail a dit que le comportement de PERSONNE1.) remplissait les critères posés par l'article L.245-2 du Code du travail et était à qualifier de harcèlement sexuel.

En effet, si les propos tenus par PERSONNE1.) devant les agents de service égyptiens peuvent être considérés comme une blague de mauvais goût, les compliments faits à TEMOIN1.) au sujet de son corps « *sexy* » ont clairement une connotation sexuelle.

Il en est de même des agissements du concerné, ayant consisté à essayer d'embrasser sa collègue de travail, à lui donner des tapes sur les fesses et à toucher son sein avec une pince à glace.

Le comportement litigieux n'était manifestement pas désiré par TEMOIN1.), qui s'est insurgée contre les remarques déplacées de PERSONNE1.) au sujet

de son corps « *sexy* », qui s'est éloignée lorsqu'il a voulu l'embrasser et qui lui a intimé d'arrêter de lui donner des tapes.

Les agissements du concerné avaient indubitablement un caractère blessant et ont confronté TEMOIN1.) à un climat de travail dégradant et intimidant.

Le comportement de PERSONNE1.), qui a continué à harceler TEMOIN1.), malgré le fait que celle-ci lui avait clairement fait comprendre qu'elle se sentait importunée, est à considérer comme une faute grave, rendant impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat est, dès lors, à déclarer justifié.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer à cet égard, quoique partiellement pour d'autres motifs.

Au vu du caractère justifié du licenciement, le jugement dont appel doit également être confirmé en ce que PERSONNE1.) a été débouté de ses demandes pécuniaires.

C'est encore à juste titre qu'en application de l'article L.521-4(6) du Code du travail, PERSONNE1.) a été condamné à rembourser à l'ETAT le montant de 35.644,31 euros, outre les intérêts légaux, correspondant aux indemnités de chômage perçues par lui entre le mois de décembre 2019 et le mois d'août 2020.

Il y a également lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'au vu de la situation financière de PERSONNE1.), ce dernier a été autorisé à s'acquitter de sa dette à l'égard de l'ETAT par paiements mensuels échelonnés de 250 euros, sauf à préciser qu'au vu de l'appel interjeté et de la procédure qui s'en est suivie, le premier paiement mensuel devra intervenir au plus tard le 1^{er} jour du 1^{er} mois qui suit la signification du présent arrêt.

Comme PERSONNE1.) succombe à l'instance et devra supporter les frais et dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il serait, en revanche, inéquitable de laisser à charge de la société ORGANISATION1.) l'entièreté des sommes non comprises dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, et une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris, sauf à préciser que le premier paiement mensuel de 250 euros à effectuer par PERSONNE1.) en faveur de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, devra intervenir au plus tard le 1^{er} jour du 1^{er} mois qui suit la signification du présent arrêt,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître AVOCAT2.) et de Maître AVOCAT3.), sur leurs affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre MAGISTRAT1.), en présence du greffier GREFFIER1.).