

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 123/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-sept novembre deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2020-00881 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Michèle BAUSTERT, en remplacement de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg, du 11 septembre 2020,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Pol URBANY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société reconnue d'utilité publique SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BAUSTERT,

appelante par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, représentée aux fins de la présente instance par Maître Guy CASTEGNARO, 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-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit BAUSTERT,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 mai 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 15 février 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société reconnue d'utilité publique SOCIETE1.) (ci-après la SOCIETE1.)), devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qualifié d'abusif, les montants suivants, conformément au décompte actualisé:

- | | |
|--|-------------------|
| - indemnisation du préjudice matériel : | 132.441,60 euros, |
| - indemnisation du préjudice moral : | 10.000,00 euros, |
| - indemnisation pour harcèlement moral : | 5.000,00 euros. |

Subsidiairement, il a réclamé le montant de 7.032,54 euros, à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement, tous ces montants avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a également sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation de son ancien employeur aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) a exposé que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 mai 2007, avec prise d'effet au 1^{er} juin 2007, il avait été engagé en tant qu' « infirmier », par l'association « ORGANISATION1.) », et que son contrat de travail avait été repris par déclaration de la SOCIETE1.) du 17 janvier 2008, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2008. La fonction à exercer était intitulée « responsable du département des soins ».

Par courriers des 28 et 29 mai 2018, la SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable pour le 1^{er} juin 2018, respectivement pour le 4 juin 2018.

Il a été licencié le 8 juin 2018, avec un préavis de six mois.

Suite à sa demande des motifs du 21 juin 2018, ces derniers lui ont été transmis le 25 juillet 2018, par la SOCIETE1.).

Ce courrier est intégralement reproduit dans la requête annexée au jugement entrepris.

PERSONNE1.) a soutenu en premier lieu, que son licenciement était abusif pour être intervenu dans la période de protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Il a fait valoir ensuite, que son licenciement était abusif en raison du manque de précision des motifs de licenciement, qui par ailleurs ne seraient ni réels ni sérieux.

Subsidiairement, il a invoqué l'irrégularité formelle du licenciement au motif qu'il aurait été convoqué deux fois à un entretien préalable « *qui aurait dû se dérouler avant la réception de la lettre de convocation* », et que par ailleurs, la grande majorité des faits repris dans la lettre des motifs n'aurait pas été abordée lors de l'entretien préalable du 4 juin 2018.

Sur base des articles 1134 du Code civil et L.312-1 du Code du travail, il a encore demandé réparation du dommage subi suite à un harcèlement moral dont il aurait été la victime.

Finalement, il a formulé une offre de preuve relative aux faits lui reprochés par son ancien employeur. Cette offre de preuve n'a pas été autrement détaillée dans le jugement entrepris. Elle n'a pas été reprise par la suite.

La SOCIETE1.) a contesté l'existence d'une période de protection spéciale en faisant valoir que l'information quant à la maladie de son ancien salarié lui aurait été transmise postérieurement à l'entretien préalable, et donc postérieurement au déclenchement de la procédure de licenciement.

Elle a affirmé que les motifs de licenciement, indiqués avec la précision légalement requise, seraient encore réels et sérieux. Elle a soutenu que le licenciement serait régulier en la forme, en précisant que les délais légaux auraient été respectés, et que tous les reproches détaillés dans la lettre des motifs auraient été abordés lors de l'entretien préalable.

Tout harcèlement moral à l'encontre de son ancien salarié a été contesté.

Par conclusions notifiées le 18 février 2021, la SOCIETE1.) a formulé sept offres de preuves par témoins afin de corroborer les reproches détaillés dans la lettre des motifs.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, a déclaré qu'il n'avait pas de revendications à formuler et qu'il devait être mis hors cause.

Par jugement contradictoire du 31 juillet 2020, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 8 juin 2018 abusif.

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel a été déclarée non fondée, et celle relative à l'indemnisation de son préjudice moral a été déclarée fondée pour le montant de 5.000 euros.

La demande en paiement d'une indemnité en raison de l'irrégularité formelle du licenciement a été rejetée, de même que la demande relative à l'indemnisation du préjudice subi suite à un harcèlement moral.

Le tribunal du travail a alloué une indemnité de procédure de 750 euros à PERSONNE1.), a rejeté la demande de la SOCIETE1.) basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et l'a condamnée au paiement des frais et dépens de l'instance.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail a rappelé que la convocation à l'entretien préalable, ainsi que la tenue de cet entretien, avaient eu lieu avant le licenciement du 8 juin 2018.

Comme la procédure de licenciement avait débuté avant l'information relative à l'arrêt de maladie de PERSONNE1.), transmise par ce dernier en date du 6 juin 2018 à la SOCIETE1.), PERSONNE1.) n'avait pas bénéficié de la protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement.

Le tribunal du travail a décidé que les motifs de licenciement, détaillés dans la lettre du 25 juillet 2018, avaient été indiqués avec la précision légalement requise.

Après avoir décidé que ces motifs n'étaient pas trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du licenciement, le tribunal du travail a examiné, en détail, les faits en cause pour retenir, que la disparition d'une tondeuse à gazon ne pouvait être imputée à PERSONNE1.), et que les autres faits n'étaient pas suffisamment nombreux et graves pour « *constituer une insuffisance professionnelle justifiant le licenciement avec préavis* ». Sur base de ces motifs, le licenciement du 8 juin 2018 a été déclaré abusif, sans autres mesures d'instruction.

L'offre de preuve de la SOCIETE1.) a été rejetée, au motif qu'elle ne tendait qu'à faire établir la matérialité des faits exposés dans la lettre de licenciement, alors que le tribunal du travail disposait déjà de suffisamment d'éléments pour fonder sa décision quant au caractère abusif du licenciement.

Le licenciement ayant été déclaré abusif, la demande de PERSONNE1.) relative à l'irrégularité formelle de son licenciement a été déclarée non fondée.

La demande en indemnisation du préjudice matériel subi suite au licenciement, a été déclarée non fondée, au motif que PERSONNE1.) avait bénéficié, dès le 15 décembre 2018, de l'allocation de retraite. Le préavis ayant pris fin le 14 décembre 2018, la diminution de ses revenus résultait, de l'appréciation du tribunal du travail, d'un choix personnel et n'était pas en relation causale avec son licenciement.

Le dommage moral a été indemnisé à hauteur du montant de 5.000 euros en raison de l'atteinte à la dignité du salarié en raison de son licenciement non justifié.

N'ayant établi ni un comportement fautif dans le chef de son ancien employeur, ni la dénonciation de faits litigieux à ce dernier, sa demande en indemnisation pour harcèlement moral a été déclarée non fondée par la juridiction de première instance.

Par acte d'huissier du 11 septembre 2021, PERSONNE1.) a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 3 août 2021.

Aux termes du dispositif de son acte d'appel, il demande à la Cour, par réformation partielle du jugement entrepris, de dire que le licenciement abusif donne lieu à une période de référence de vingt-quatre mois, et de condamner la SOCIETE1.) au paiement du montant de 191.897,23 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel.

Il demande encore à la Cour de condamner son ancien employeur au paiement du montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Finalement, il sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chacune des deux instances et la condamnation de la SOCIETE1.) aux frais et dépens de deux instances.

Par conclusions notifiées le 18 février 2021, la SOCIETE1.) interjette appel incident à l'encontre du jugement du 31 juillet 2020, en ce qu'il a déclaré le licenciement décidé le 8 juin 2018 à l'encontre de PERSONNE1.) abusif.

Les nombreux manquements que ce dernier aurait commis durant de nombreux mois ne sauraient, d'après la SOCIETE1.), être qualifiés de problème « *ponctuel et limité* », respectivement de « *problématique très localisée* », tel que retenu par le jugement entrepris.

A l'appui de cette affirmation, l'intimée détaille les divers manquements reprochés à son ancien salarié par rapport aux tâches qui lui avaient été dévolues, le laxisme et le désengagement dans sa mission de gestion de la maintenance des intérieurs du complexe ORGANISATION2.) et de l'équipe du service technique, ensemble son rôle dans la disparition de la tondeuse à gazon et encore le manque d'entretien du filtre d'un séchoir industriel.

Les motifs de licenciement étant réels et sérieux, le licenciement serait justifié d'après l'intimée.

En conséquence, la SOCIETE1.) demande la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré la demande en indemnisation du préjudice matériel non fondée.

Eu égard au comportement de PERSONNE1.), qui aurait plus particulièrement admis lors de l'entretien préalable de ne pas avoir effectué certaines missions lui confiées par « *parese, aus Lidderechkéet* », ce dernier ne saurait prétendre à l'allocation du montant de 5.000 euros en tant qu'indemnisation de son préjudice moral.

Enfin, tout harcèlement moral envers PERSONNE1.) est contesté par la SOCIETE1.), qui fait valoir qu'aucune faute ne lui saurait être reprochée.

Finalement, l'intimée interjette appel incident en ce qui concerne l'allocation de l'indemnité de procédure à PERSONNE1.), et conteste la demande en allocation d'une telle indemnité, pour l'instance d'appel.

Sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, elle réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

En dernier lieu elle formule une offre de preuve par témoins libellée comme suit :

(...)

Par conclusions subséquentes, l'appelant demande l'allocation du montant de 146.645,33 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, et pour le surplus, réitère ses moyens antérieurement développés, à l'instar de l'intimée.

Par conclusions notifiées le 11 décembre 2020, l'ETAT demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler, et de lui déclarer commun, l'arrêt à intervenir.

Finalement, il demande la condamnation de la partie mal fondée au litige aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 11 octobre 2022, à laquelle l'affaire avait été fixée pour plaidoiries, les mandataires des parties ont marqué leur accord à ce qu'il soit procédé conformément aux dispositions de l'article 227 du Nouveau Code de procédure civile.

Appréciation de la Cour

La période de protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail et l'irrégularité formelle prévue à l'article L.124-12 (3) du Code du travail

Le jugement n'ayant pas été entrepris sur ces points, la Cour n'a pas à procéder à leur examen.

Le licenciement

Les motifs de licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) alinéa 1^{er} du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié. Ces motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, doivent être réels et sérieux.

La précision des motifs

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exactes 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.

Il appartient au juge 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.

C'est dès lors à bon droit que le Tribunal du travail a examiné d'office le caractère de précision des motifs de licenciement.

A la lecture de la lettre des motifs du 25 juillet 2018, il ressort que les motifs de licenciement ont été indiqués avec la précision légalement requise et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

Le caractère réel et sérieux des motifs

- *Le caractère réel*

En l'espèce, la SOCIETE1.) reproche, aux termes de la lettre des motifs du 25 juillet 2018 et du paragraphe page 11 de ce même courrier, intitulé « *Conclusion* », un laxisme et un désengagement dans sa mission de gestion et de maintenance du complexe du ORGANISATION2.), et de l'équipe du service technique depuis l'automne 2016, ainsi que la disparition d'une tondeuse à gazon en avril 2018.

D'emblée la Cour retient que la disparition de la tondeuse à gazon ne revêt pas le caractère de réalité légalement requis, faute de pouvoir être imputé de quelque manière que ce soit, à PERSONNE1.).

Il y a lieu de renvoyer à la description détaillée des faits y relatifs, telle qu'elle résulte du jugement entrepris et à laquelle la Cour renvoie, dont plus particulièrement des agissements, du dénommé PERSONNE2.), licencié par la SOCIETE1.) à la suite de cet incident.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a retenu que le reproche lié à la disparition de la tondeuse à gazon n'était pas fondé.

La matérialité des reproches liés au mobilier de jardin, de négligences d'entretien des alentours du site et de l'intérieur du bâtiment, d'un manque du contrôle du filtre à séchoir industriel et à l'inspection défailante des travaux de rénovation mal exécutés dans deux chambres du ORGANISATION2.) (points 1.2 à 1.5 de la lettre des motifs du 25 juillet 2018), est par contre établie à suffisance, tant par l'absence de contestation sur ce point de l'appelant, que

par les photos et les échanges de courriels versés au dossier (pièces 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 – 20 de la farde de Maître Guy CASTEGNARO).

Il ressort de l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.), exerçant la fonction de ressources humaines au sein de la SOCIETE1.), que lors de l'entretien préalable du 4 juin 2018, PERSONNE1.) était parfaitement au courant des reproches soulevés à son encontre, dont il ne contestait pas la matérialité (pièce 25 de la farde de Maitre Guy CASTEGNARO).

Ces reproches résultent encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), directeur du ORGANISATION2.) (pièce 28 de Maître Guy CASTEGNARO), alors qu'aucun élément du dossier soumis à l'appréciation de la Cour, ne permet de mettre en cause la matérialité des griefs repris ci-avant.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a retenu que le caractère réel de ces reproches était établi.

- *Le sérieux des motifs*

Un motif sérieux doit revêtir une certaine gravité et il convient dès lors de vérifier si le licenciement avec préavis, décidé à l'encontre de PERSONNE1.), constitue une sanction proportionnée aux faits qui lui sont reprochés.

Il ressort de la lettre des motifs du 25 juillet 2018 et des développements ci-avant, que les seuls reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.) encore à examiner quant à leur gravité, s'étalent sur la période de temps comprise entre l'automne 2016 et le mois de février 2017, alors que le licenciement avec préavis a été décidé en date du 8 juin 2018.

Tel que retenu par le tribunal du travail sur base d'une motivation détaillée qu'il serait inopportune de paraphraser et que la Cour fait sienne, les faits en relation avec le mobilier de jardin gardé à l'extérieur sous bâche, et non rangé en intérieur, les accumulations de feuilles mortes, les restes de matériel de chantier encore présents sur le site, ainsi que la végétation poussant par endroits sur le toit-terrasse, ne sauraient constituer à eux seuls, un manquement d'une gravité tel qu'ils permettraient de justifier un licenciement avec préavis d'un salarié qui dispose d'une ancienneté de plus de dix ans et qui n'a pas fait l'objet d'un quelconque avertissement dans le cadre de l'accomplissement de son travail.

Les carences dans l'entretien, du filtre du séchoir industriel pour torchons et serpillères, ne saurait pareillement être considéré comme étant une faute d'une

gravité telle qu'elle justifierait le licenciement en cause, que ce soit seul ou ensemble avec les griefs repris ci-avant.

La gravité des fautes reprochées au salarié est ainsi toute relative, et ne saurait justifier son licenciement avec préavis, sanction disproportionnée dans le contexte de la présente affaire.

L'offre de preuve par témoins

Aux termes de cette offre de preuve, l'intimée entend établir, tant la réalité, que la gravité des griefs reprochés à son ancien salarié telles que détaillées dans la lettre des motifs du 25 juillet 2018.

La Cour ayant disposé de suffisamment d'éléments pour pouvoir apprécier le caractère abusif du licenciement en cause, l'offre de preuve formulée par l'intimée dans ses conclusions notifiées le 18 février 2021, est à rejeter faute de pertinence.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis, décidé en date du 8 juin 2018 à l'encontre de PERSONNE1.), abusif.

Le préjudice matériel

Au vœu de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié licencié abusivement, peut prétendre à la réparation de ses préjudices matériel et moral.

Le préjudice matériel se compose essentiellement de la perte de revenus subie par le salarié suite à son licenciement.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut cependant obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été licencié en date du 8 juin 2018, que la relation de travail a pris fin à l'issue du préavis de six mois, en date du 14 décembre 2018, et que depuis le 15 décembre 2018, il a bénéficié de l'allocation de la pension vieillesse anticipée, suite à sa demande du 19 décembre 2018.

Il convient de préciser que le courrier de la Caisse Nationale d'Assurance Pension, informant PERSONNE1.), qu'il avait été admis au bénéfice de l'allocation pension vieillesse anticipée, date du 18 mars 2019 (pièce 41 de la farde de Maître Pol URBANY).

Tel que retenu à bon droit par la juridiction de première instance, c'est le salarié lui-même, qui en optant pour l'allocation de la pension vieillesse anticipée, s'est mis dans la situation qui est à l'origine de la diminution de son revenu.

Faute de lien de causalité entre le licenciement et le préjudice matériel dont l'appelant demande l'indemnisation, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré cette demande de PERSONNE1.) non fondée.

Le préjudice moral

Il est incontestable qu'un licenciement abusif porte nécessairement atteinte à la dignité d'un salarié.

Au moment de son licenciement avec préavis, en date du 8 juin 2018, PERSONNE1.) disposait d'une ancienneté de plus de onze ans.

Il a pu bénéficier de l'allocation de la pension vieillesse anticipée dès la fin de son préavis de six mois.

La demande en indemnisation du préjudice moral est dès lors fondée, ex aequo et bono, pour le montant de 3.000 euros, par réformation du jugement entrepris.

Le rejet des pièces

Par conclusions notifiées le 6 avril 2022, la SOCIETE1.) demande à la Cour de rejeter les pièces 22-28 et 40-43 de la farde de pièces de Maître Pol URBANY.

Ces pièces ont trait aux recherches d'emploi de PERSONNE1.) entre les mois de septembre 2018 et juillet 2019, ainsi qu'aux réponses subséquentes des différents employeurs.

Etant donné la décision intervenue en relation avec la demande de l'appelant en indemnisation de son préjudice matériel, l'examen de ces pièces n'est plus utile, et cette demande est devenue sans objet.

Le harcèlement moral

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose en son article 3 que « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres ».

La convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, a été déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur concerné par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009.

L'article 2 de cette convention dispose que « le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet:

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité,
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique. »

Ces textes énoncent une définition du harcèlement moral à laquelle les juridictions peuvent se référer en l'absence d'une législation luxembourgeoise spécifique, étant entendu que l'article 1134 du Code civil, qui impose aux parties à un contrat de l'exécuter de bonne foi, peut le cas échéant, servir de base légale à une action en dommages et intérêts en cas de harcèlement sur le lieu du travail.

Dans le contexte de la présente demande, il appartient dès lors aux juridictions du travail de vérifier l'existence, dans le chef de l'employeur, de comportements susceptibles de pouvoir être qualifiés d'harcèlement moral envers le salarié. Il incombe à ce dernier d'apporter la preuve des éléments constitutifs de tels agissements.

Or, tel que retenu par la juridiction de première instance, PERSONNE1.) n'a pas apporté la preuve de l'existence de comportements à son encontre susceptibles de constituer un harcèlement moral de la part de son employeur, respectivement toléré par ce dernier.

Les deux courriels de PERSONNE1.) des 6 et 8 septembre 2018, adressés à son litismandataire et détaillés ci-après, ne permettent pas d'établir un harcèlement dont il aurait été la victime.

Dans le courriel du jeudi 6 septembre 2018, l'appelant explique, en relation avec les nouvelles tâches qui lui avaient été confiées, qu'il avait été accueilli le lundi 3 septembre 2018, par PERSONNE4.), le directeur du ORGANISATION2.), qui lui aurait assigné son bureau et expliqué le travail à effectuer, consistant dans le classement de contrats de maintenance. Dans ce contexte, PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur, que pendant les journées de lundi, mercredi et jeudi, son temps de travail effectif n'aurait été que de quelques heures.

Dans le courriel du 9 septembre 2018, PERSONNE1.) relate qu'à 8.15 heures, il aurait demandé du travail à PERSONNE4.), qui aurait mis jusqu'à 10.15 heures, avant de lui confier de noter « *den Text zu meiner Sicherheitsschulung* ». Ce travail ayant été finalisé vers 13.50 heures, et aucune nouvelle tâche ne lui ayant été attribuée, il aurait reçu l'autorisation de rentrer chez soi pour le week-end (pièce 15 de la farde de Maître Pol URBANY).

Il en est de même des certificats médicaux d'incapacité de travail des 19 juin 2018, 11 septembre 2018, et 15 octobre 2018, établis par le docteur PERSONNE5.), médecin spécialiste en psychiatrie, psychothérapie.

Si ces certificats établissent la durée de l'incapacité de travail, ils ne détaillent pas la cause médicale qui avait motivé leur établissement (pièce 10 de Maître Pol URBANY).

Seul le certificat médical du docteur PERSONNE5.) daté du 21 septembre 2018 établit le diagnostic de PERSONNE1.) comme suit « *Die depressive Dekompensation hat sich akut in Folge einer beruflichen Mobbing-Situation entwickelt. M. PERSONNE1.) wurde in seiner Funktion als stellvertretender Direktor eines Seniorenheimes unvermittelt (ohne vorherige Tadelungen oder gar Abmahnungen von Seiten seines Arbeitsgebers) vor die Entscheidung gestellt, in den Vorruhestand zu treten oder eine Kündigung zu erhalten...Nach intensiver psychotherapeutischer Arbeit...besserten sich die*

Symptome...so dass M. PERSONNE1.)... Anfang September an seinen Arbeitsplatz zurückkehrte.

Dort erlebte er bei ungebrochenem Engagement konsequente Zurückweisungen...Bei an sich günstiger Prognose bezüglich der depressiven Reaktion aufgrund guter persönlicher Ressourcen ist die erneute psychische Dekompensation aus psychiatrischer Sicht durch die berufliche Mobbing-Situation verursacht... ».

Si ce certificat médical fait état d'une décompensation dépressive de PERSONNE1.), apparemment suite à une situation de « mobbing », il n'en demeure pas moins que les raisons invoquées à l'appui de ce diagnostic, n'ont pas été constatées de manière objective par le médecin en question, mais résultent des déclarations et des appréciations du patient et de son ressenti. Plus particulièrement, les appréciations personnelles du médecin traitant quant à la réalité et la qualification des comportements reprochés par le patient PERSONNE1.) à son ancien employeur, ne sauraient établir ni la réalité de ces comportements ni leur qualification de harcèlement moral.

En l'absence de preuve quant à un comportement répréhensible de la SOCIETE1.) dans ce contexte, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral a été rejetée à bon droit par la juridiction de première instance dont la décision est à confirmer.

La demande de l'ETAT

Par conclusions notifiées le 11 décembre 2020, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande à la Cour, de lui donner acte qu'il n'a pas de revendications à formuler, de lui déclarer commun, l'arrêt à intervenir et de condamner la partie mal fondée au litige aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET sur ses affirmations de droit.

Les indemnités de procédure

L'allocation d'une indemnité de procédure de 750 euros à PERSONNE1.) et le rejet de la demande de la SOCIETE1.) basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile sont à confirmer sur base des motifs développés par le tribunal du travail et que la Cour fait siens.

L'appelant succombant à l'instance et devant supporter la charge des dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Faute pour la SOCIETE1.) d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de débouter l'intimée de sa demande fondée sur cet article, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant :

dit que la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi suite à son licenciement abusif, est fondée à concurrence du montant de 3.000 euros,

condamne la société reconnue d'utilité publique SOCIETE1.), à payer à PERSONNE1.), le montant de 3.000 euros, avec les intérêts légaux à partir du 15 février 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme, pour le surplus, le jugement entrepris.

dit les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société reconnue d'utilité publique SOCIETE1.), sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, non fondées, pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction à Maître Guy CASTEGNARO et Maître Georges PIERRET sur leurs affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.