

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 16/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du trente janvier deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00031 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 7 décembre 2023,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 septembre 2024.

Par requête déposée le 3 mai 2022 au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, ci-après la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail pour y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu à son égard le 31 mars 2022.

Le requérant a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants, assortis des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis	10.447,08 euros
- indemnité de préavis correspondant à l'indemnité compensatoire versée par l'ADEM	8.479,86 euros
- indemnité de départ	3.482,36 euros
- indemnité de départ correspondant à l'indemnité compensatoire versée par l'ADEM	2.826,62 euros
- indemnisation du dommage matériel	20.000,00 euros
- indemnisation du dommage moral	10.000,00 euros

Il a, en outre, demandé à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi du fait d'actes de harcèlement moral.

Il a enfin réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ci-après l'ETAT, sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

A l'audience des plaidoiries de première instance, PERSONNE1.) a chiffré sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 18.926,94 euros.

Par courriers des 14 octobre 2022, 23 décembre 2022, 17 avril 2023 et 14 septembre 2023, entrés au greffe, l'ETAT a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé avoir été au service de la société SOCIETE1.) en qualité chauffeur routier, d'abord, suivant contrat de travail à durée déterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2008 au 31 décembre 2008 et, ensuite, suivant contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Il aurait subi deux accidents de travail en 2012 et en 2015 et, par décision du 29 mars 2016, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail aurait décidé de son reclassement interne, de la fonction de chauffeur routier à celle de manœuvre.

Le 13 juin 2018, la Commission mixte aurait, en outre, décidé de la réduction du temps de travail à 30 heures par semaine.

Le salaire réduit aurait été complété par une indemnité compensatoire de l'ADEM.

Les fiches d'examen médical des 17 mai 2018 et 21 juin 2019 du service de santé au travail multisectoriel (STM) auraient préconisé la réduction du temps de travail à 30 heures et la prise de pauses régulières, si nécessaire.

Suivant fiche d'examen médical du 27 juillet 2021, la réduction du temps de travail à 30 heures aurait été maintenue et le STM aurait, en outre, préconisé l'absence d'effort physique intense et de port de charges lourdes.

L'employeur a notifié son licenciement avec effet immédiat au requérant par courrier recommandé du 31 mars 2022 libellé comme suit :

Le requérant a fait valoir que son licenciement était abusif, en soutenant que la motivation du prédict courrier manquait de précision.

Il a, par ailleurs, contesté le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur.

Il a donné à considérer que l'employeur ne lui reprochait aucun fait postérieur à l'avertissement du 21 mars 2022.

Le requérant a soutenu avoir été victime d'actes de harcèlement moral, dans la mesure où l'employeur l'aurait fait travailler à l'extérieur par tous temps et l'aurait affecté au balayage de la cour, sans mettre à sa disposition le matériel nécessaire.

L'employeur l'aurait, en outre, traqué pour le prendre en photo.

La société SOCIETE1.) s'est opposée aux demandes du requérant en faisant valoir que les motifs de licenciement étaient précis, réels et sérieux et en contestant les faits de harcèlement moral allégués.

Par jugement du 10 octobre 2023, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement, a reçu la requête en la forme, déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 31 mars 2022, déclaré non fondées l'ensemble des demandes d'PERSONNE1.) et condamné ce dernier aux frais et dépens.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a noté qu'aux termes de la lettre de licenciement, la société SOCIETE1.) a reproché à PERSONNE1.), non seulement d'avoir fait des pauses non autorisées - fait pour lequel il a été convoqué à l'entretien du 21 mars 2022 - mais encore d'avoir fait preuve d'une attitude inacceptable lors de cet entretien.

Le tribunal en a conclu que l'attitude du requérant en date du 21 mars 2022 était susceptible de constituer un fait nouveau suffisamment grave pour faire revivre les faits à la base de l'avertissement.

Le tribunal a ensuite considéré que la lettre de licenciement remplissait les critères de précision requis par la loi et la jurisprudence et que les faits reprochés au requérant étaient à suffisance établis par les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse.

La juridiction de première instance a relevé que, sur base d'un examen médical du 8 juillet 2021, le médecin du travail avait maintenu ses préconisations quant à une réduction du temps de travail du requérant à 30 heures par semaine et interdit les efforts physiques intenses ainsi que le port de charges lourdes, mais que, contrairement à ses conclusions émises à la suite d'examens médicaux

effectués le 17 mai 2018 et le 21 juin 2019, il n'avait plus prescrit de pauses régulières.

Le tribunal a partant retenu que les faits reprochés à PERSONNE1.), lesquels étaient tous postérieurs au 8 juillet 2021, étaient suffisamment graves pour justifier le licenciement intervenu.

Le tribunal a, en outre, considéré qu'PERSONNE1.) restait en défaut de rapporter la preuve des actes de harcèlement moral dont il faisait état et n'établissait pas non plus avoir informé l'employeur des actes allégués.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 24 octobre 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 7 décembre 2023, étant précisé qu'en tant que personne demeurant en France, il bénéficie du délai de distance prévu par l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appelant demande à la Cour, par réformation, de déclarer abusif son licenciement et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les montants de 18.926,94 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis (salaire et indemnité compensatoire de l'ADEM), le montant de 6.308,98 euros, à titre d'indemnité de départ, les montants respectifs de 20.000 et de 10.000 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif, ainsi que le montant de 10.000 euros, à titre d'indemnisation du chef de harcèlement moral.

L'appelant réclame, en outre, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son recours, l'appelant fait valoir que la lettre de licenciement n'était pas formulée en des termes suffisamment précis et que les motifs de licenciement invoqués par l'employeur n'étaient ni réels ni sérieux.

Il verse un courrier du 30 mai 2024, adressé à son mandataire par le docteur PERSONNE2.) du STM et soutient qu'il résulte dudit courrier que les pauses régulières autorisées par le STM restaient d'application pendant toute la durée de son reclassement professionnel interne, la fiche d'examen médical éditée le 27 juillet 2021 n'ayant eu pour but que d'alléger les conditions de travail du concluant par de nouvelles restrictions pour une période de 12 mois, à savoir « *pas d'effort physique intense, pas de port de charges lourdes* ».

Concernant sa demande en indemnisation du chef de harcèlement moral, l'appelant affirme que son employeur lui a attribué des tâches d'entretien et de nettoyage à l'extérieur du bâtiment par tous temps, y compris par temps de froid extrême.

L'appelant aurait, par ailleurs, fait l'objet de remarques et de comportements désobligeants et humiliants de la part de certains de ses collègues de travail qui, à la demande de la direction, l'auraient traqué pour prendre des photos « *de ses moindres faits et gestes* ».

Malgré les courriers et mails adressés par l'appelant à l'employeur à ce sujet, ce dernier n'aurait pas fait cesser le harcèlement.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle soutient que la fiche d'examen médical du 21 juin 2019, prévoyant la possibilité pour PERSONNE1.) d'effectuer des « *pauses régulières* » était venue à échéance le 20 juin 2020, de sorte qu'au-delà de cette date, les pauses régulières n'étaient plus autorisées.

La fiche d'examen médical du 8 juillet 2021 n'aurait pas prévu la possibilité de faire des pauses régulières, ni explicitement, ni implicitement, et le courrier du docteur PERSONNE2.) ne laisserait pas entendre que la nécessité de faire de telles pauses existait encore en date du 8 juillet 2021.

L'intimée conclut au rejet de la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'indemnités de procédure, demande la condamnation de l'appelant à lui payer des indemnités de procédure d'un montant de 1.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances.

### **Appréciation de la Cour**

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a considéré que les faits reprochés à PERSONNE1.) n'étaient pas couverts par l'avertissement oral adressé à ce dernier lors de l'entrevue du 21 mars 2022, dans la mesure où, dans la lettre de licenciement, l'employeur reproche également au salarié d'avoir fait preuve d'une attitude inacceptable au cours de ladite entrevue.

L'employeur invoque donc un fait qui, à le supposer établi, est susceptible de faire revivre les faits à la base de l'avertissement.

Aux termes de l'article L.124-10 (3), alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, le courrier portant résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer 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).

En l'espèce, la lettre de licenciement indique clairement la nature des faits reprochés au salarié et indique les dates de plusieurs incidents qu'il décrit en détail.

L'employeur explique, par ailleurs, les raisons pour lesquelles il considère que les faits invoqués sont d'une gravité telle que le maintien des relations de travail est devenu impossible.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs a partant été rejeté à bon droit par le tribunal du travail.

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe (2), du Code du travail, est considéré comme constituant un motif grave, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans leurs attestations testimoniales respectives, PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.) affirment qu'au cours de la matinée du 21 décembre 2021, ils ont vu PERSONNE1.) allongé dans sa voiture sur le parking, le moteur de la voiture en marche.

A la lettre de licenciement est notamment annexé un courriel du 21 décembre 2021, concernant le prédit incident, dans lequel PERSONNE3.) indique ce qui suit à PERSONNE1.) : *« [...] la direction n'accepte pas et n'acceptera plus que vous fassiez des pauses ou des siestes pendant les heures de travail, peu importe à quelle heure de la journée, et quel que soit la durée de cette pause inautorisée ».*

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE3.) déclare, en outre, qu'il a observé PERSONNE1.) au fond du parking, derrière une semi-remorque, en train de manipuler son téléphone portable, le 16 mars 2022, vers 10.15 heures.

Interpellé par le témoin, l'appelant aurait affirmé être en possession d'un certificat médical lui permettant de faire des pauses toutes les 15 minutes.

Le 18 mars 2022, PERSONNE3.) aurait encore remarqué qu'PERSONNE1.) se reposait derrière un mur, sous un auvent, vers 10.15 h et qu'il se cachait derrière une semi-remorque, en train de manipuler son téléphone portable, vers 14.45 h.

PERSONNE5.) déclare qu'en date du 24 décembre 2021, vers 10.20 h, il a vu l'appelant, caché dans un hall, en train d'écouter de la musique et, vers 13.45 h, il l'a aperçu adossé contre le banc du travail, son portable à la main.

Lorsqu'PERSONNE5.) lui aurait intimé de reprendre le travail, il lui aurait répondu qu'il avait le droit de faire des pauses et qu'il faisait ce qu'il voulait.

Le 27 décembre 2021, à 11.20 h, le témoin aurait encore observé l'appelant, assis, « *à attendre que le temps passe, jouant sur son portable* ».

Le 17 ou 18 mars 2022, PERSONNE1.) aurait été assis sur un tabouret, son portable à la main, au coin du recyclage. Lorsqu'il aurait aperçu PERSONNE5.), il serait venu s'asseoir devant le hall 6, où ce dernier était en train de travailler avec deux autres personnes et lui aurait dit, sur un temps provocateur, qu'il faisait ce qu'il voulait et qu'il était protégé par un certificat médical.

PERSONNE3.) explique qu'eu égard à son comportement, l'appelant avait été convoqué à un entretien d'avertissement le 21 mars 2022.

Lors de cet entretien, PERSONNE1.) aurait affirmé qu'il continuerait à se reposer régulièrement, qu'il ne se souciait pas des instructions de la direction et que, si nécessaire, il viendrait même s'allonger dans le bureau de la direction.

Marie MATIAS, présidente de la délégation du personnel, indique dans son attestation testimoniale que, lors de l'entrevue 21 mars 2022, l'appelant « *s'est montré très offensif* » et qu'il a affirmé « *qu'il pouvait se permettre de faire toutes ses pauses car il avait une attestation qui lui permettait cela.* »

PERSONNE6.), gestionnaire de salaire, confirme que la réaction d'PERSONNE1.) aux reproches que lui adressait PERSONNE3.) en date du 21 mars 2022 était « *assez vive* » et que, tout au long de l'entretien, l'appelant

aurait manifesté « *son refus de suivre les instructions données par ses supérieurs hiérarchiques* ».

C'est à juste titre qu'au vu des attestations testimoniales précitées, la juridiction de première instance a retenu que la réalité des faits reprochés à PERSONNE1.) était établie.

Pour justifier son comportement, PERSONNE1.) maintient qu'il était en droit de faire des pauses régulières sur son lieu de travail, au vu des recommandations du médecin du travail.

Suivant les fiches d'examen médical établies les 17 mai 2018 et 21 juin 2019, le docteur PERSONNE2.) du STM a préconisé une réduction du temps de travail d'PERSONNE1.) à 30 heures par semaine et la prise de pause régulières.

Aux termes de la fiche d'examen médical du 8 juillet 2021, le même médecin se prononce toujours en faveur d'une réduction du temps de travail à 30 heures par semaine et indique que le salarié doit éviter un « *effort physique intense* » et le « *port de charges lourdes* », mais ne reprend pas la recommandation relative à la prise de pauses régulières.

Dans un courrier adressé en date du 30 mai 2024 au mandataire de l'appelant, le docteur PERSONNE2.), après avoir évoqué les examens médicaux d'PERSONNE1.) en 2018 et 2019, indique ce qui suit :

« *Le 08/07/2021, M. PERSONNE1.) se présente pour une visite médicale en médecine du travail dans un tout autre contexte clinique, son état de santé nécessitant plutôt des restrictions concernant le port de charges lourdes et l'effort physique intense.* »

Contrairement aux arguments de l'appelante, il ne saurait être déduit du prédit courrier que l'omission du médecin du travail de préconiser la prise de pauses régulières dans la fiche d'examen médical du 8 juillet 2021 relève d'un oubli.

Comme la validité de la fiche d'examen médical du 21 juin 2019 a expiré le 20 juin 2020, il ne peut pas non plus être considéré que la recommandation concernant la prise de pauses régulières ait été implicitement maintenue en juillet 2021.

C'est partant à bon escient que le tribunal du travail a dit qu'au moment des faits repris dans la lettre de licenciement, PERSONNE1.) n'était plus autorisé à faire des pauses régulières en dehors du temps de repos légalement prévu.

La Cour considère que le comportement de l'appelant, ayant consisté à se soustraire régulièrement à son travail, sous prétexte de devoir faire des pauses et à afficher une attitude obstinée voire provocatrice face aux reproches qui lui avaient été adressés par ses supérieurs hiérarchiques, notamment lors de l'entrevue du 21 mars 2022, PERSONNE1.) a commis des fautes rendant impossible, avec effet immédiat, le maintien des relations de travail.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement du 31 mars 2022 et débouté PERSONNE1.) de ses demandes en obtention d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ ainsi que de ses demandes en indemnisation pour préjudice matériel et moral du chef de licenciement abusif.

L'appelant critique encore le jugement entrepris en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande en indemnisation pour harcèlement moral.

La loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, entrée en vigueur après la fin des relations de travail entre les parties au présent litige, a introduit l'article L.246-2 dans le Code du travail, lequel se lit comme suit :

*« Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. »*

Cet article reprend, en substance, la définition généralement donnée par la doctrine et la jurisprudence à la notion de harcèlement moral au travail, avant l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023.

Il appartient au salarié affirmant avoir été victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve des faits constitutifs du harcèlement allégué.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu qu'PERSONNE1.) restait en défaut de rapporter la preuve d'avoir subi de tels actes.

Il convient, en effet, de noter que, ni le courriel envoyé par l'appelant à la direction le 12 novembre 2017, au sujet d'insultes racistes que lui aurait adressées un certain PERSONNE7.) la veille, ni le courrier adressé le 18 février 2020 à PERSONNE8.) de la société intimée, pour se plaindre de ce qu'il ne disposait pas d'un abri en cas de mauvais temps, ne sont de nature à établir que l'appelant ait été victime d'un harcèlement moral sur son lieu de travail.

Le fait que certains collègues de travail aient pris l'appelant en photo lorsque celui-ci se reposait n'implique, par ailleurs, pas que la société intimée l'ait épié pour contrôler ses moindres faits et gestes.

Il y a donc également lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral du chef de harcèlement moral.

Succombant au litige et devant en supporter les frais et dépens, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ses demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour chacune des deux instances sont également à rejeter.

#### **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,

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

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure pour la première instance et l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître François DELVAUX, sur ses 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.