

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-deux octobre deux mille vingt

Numéro CAL-2018-00869 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre ;
Monique HENTGEN, premier conseiller ;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller ;
Brigitte COLLING, greffier.

Entre:

A), demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 5 juillet 2018,

comparant par Maître Gérard ROLLINGER, avocat à la Cour, demeurant à Remich, **assisté par Maître Sandra CORTINOVIS**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOCIÉTÉ 1), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par la société à responsabilité limitée PwC LEGAL (anciennement MNKS), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2182 Luxembourg, 2, rue Gerhard Mercator, représentée par Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 1^{er} février 2016, A) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIÉTÉ 1) (ci-après « l'employeur»), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer, suite au licenciement avec préavis du 12 décembre 2014, qu'il estime abusif, le montant de 30.000 euros au titre du dommage moral et de 66.206,99 euros au titre du dommage matériel, ainsi que les montants de 45.000 euros au titre du dommage moral pour harcèlement moral, de 44.765,61 euros au titre des arriérés de salaires et de 23.325 euros au titre du bonus de performance, soit en tout le montant de 209.297,60 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, le salarié a demandé une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience publique du 26 mars 2018, le salarié a déclaré renoncer à la demande en relation avec les arriérés de salaires, a augmenté sa demande en relation avec le préjudice matériel au montant de 272.343,93 euros, tout en précisant qu'il demandait la somme de 179.843,93 euros pour les pertes de revenus depuis son licenciement, la somme de 90.000 euros pour la perte d'une chance d'obtenir le bonus de performance pour les années 2014 à 2017, la somme de 1.500 euros au titre des frais de déplacement pour les entretiens d'embauche et la somme de 1.000 euros pour la perte, par l'employeur, de ses effets personnels. Il a encore demandé acte de l'augmentation de sa demande en relation avec le bonus de performance, de manière à demander principalement la somme de 25.000 euros, subsidiairement la somme de 15.000 euros, et à titre plus subsidiaire, la somme de 12.500 euros.

Par jugement rendu en date du 14 mai 2018, le tribunal, après avoir rejeté le moyen tiré du libellé obscur soulevé par l'employeur et donné acte au salarié des diverses modifications de sa demande, a déclaré le licenciement avec préavis du 12 décembre 2014 régulier et a débouté le salarié de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral pour licenciement abusif. En outre, il l'a débouté de sa demande en indemnisation du préjudice moral pour harcèlement moral ainsi que de ses demandes en relation avec la perte d'une chance d'obtenir un bonus pour les années 2014 à 2017 et de celle en relation avec les frais professionnels.

Il a ensuite déclaré fondée la demande du salarié en relation avec la perte de ses effets personnels à concurrence de 750 euros et condamné l'employeur à lui payer ledit montant avec les intérêts légaux à partir du 22 janvier 2016, date de la mise en demeure, jusqu'à solde. De même, il a déclaré fondée sa demande en relation avec le bonus de performance pour l'année 2013/2014 à concurrence de 13.125 euros et condamné l'employeur à lui payer ledit montant avec les intérêts à partir du 1^{er} décembre 2016 jusqu'à solde.

En outre, le tribunal a débouté les parties de leurs demandes en paiement d'indemnités de procédure et le salarié de sa demande en exécution provisoire du jugement.

Pour statuer ainsi, le tribunal a notamment retenu que la lettre de licenciement était suffisamment précise, que les motifs invoqués étaient réels et sérieux et que le salarié n'avait pas établi que son absentéisme était directement lié à son activité professionnelle et plus particulièrement à des actes de harcèlement moral de la part de son employeur.

Par exploit d'huissier du 5 juillet 2018, le salarié a régulièrement relevé appel du jugement rendu en date du 14 mai 2018, qui lui avait été notifié en France (Paris) en date du 11 juin 2018. Il demande à la Cour, par réformation, de dire que les motifs énoncés dans la lettre de motivation du licenciement sont imprécis et qu'ils ne sont ni réels ni sérieux, de sorte que le licenciement est abusif. Il sollicite, de ce chef, la condamnation de l'employeur à lui payer les montants de 30.000 euros au titre du préjudice moral et de 272.343,93 euros au titre du préjudice matériel.

En outre, il demande par réformation la condamnation de l'employeur à lui payer le montant de 45.000 euros au titre de dommages et intérêts pour « *association 1)* » ainsi que celui de 25.000 euros au titre du bonus de performance « *ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le Tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux de la présente demande en justice jusqu'à solde* ».

Le salarié demande également une indemnité de procédure de chaque fois 2.500 euros pour la première instance et pour l'instance d'appel, ainsi que l'« *exécution provisoire de la décision à intervenir* ».

Le salarié fait plaider à l'appui de son appel que ce serait à tort que les juges de première instance ont retenu que la lettre de motivation du licenciement est suffisamment précise. L'employeur se serait contenté de soutenir que son absence aurait causé une désorganisation de son service, alors qu'il n'aurait pas atteint les objectifs prévus, sans préciser quels auraient été ces objectifs, ni à quel moment ils auraient été portés à sa connaissance, ni dans quelle mesure ils n'auraient pas été atteints. L'employeur ne fournirait par ailleurs ni les chiffres, ni les données nécessaires qui permettraient de vérifier la réalité des reproches formulés, notamment concernant les objectifs qui n'auraient pas été atteints. De même, l'employeur ne donnerait pas suffisamment de précisions quant aux dossiers prétendument sous-traités, ni quant à l'identité des personnes qui, en dehors de D), auraient dû gérer ses dossiers ni quant au volume exact de travail supplémentaire pris en charge par ce dernier.

Concernant la réalité et le sérieux des motifs invoqués, le salarié ne conteste pas avoir été absent pour cause de maladie du 19 mai 2014 au 28 février 2015. Il fait cependant plaider que cette absence n'aurait causé aucune désorganisation du service auquel il appartenait puisqu'il ne s'agissait pas d'absences multiples et irrégulières, mais d'une absence unique qui ne permettait pas de conclure que l'employeur ne pouvait plus compter sur sa collaboration régulière et efficace. Il se réfère à cet égard à une jurisprudence selon laquelle une absence de longue durée ininterrompue ne justifierait pas un licenciement (Cour d'appel, arrêt n°153/17 du 21 décembre 2017, n° 44328 du rôle). Il ajoute que si désorganisation il y a eu, elle serait imputable à l'employeur qui aurait dû faire preuve de prévoyance et engager des personnes capables de le seconder et de

le remplacer pendant ses absences. En tout état de cause, l'employeur étant un grand groupe présent dans le monde entier, l'absence d'un seul directeur ne saurait selon lui désorganiser tout un service.

Le salarié fait par ailleurs valoir que l'employeur ne saurait lui reprocher son absence puisque sa maladie aurait été la conséquence des conditions de travail déplorables imposées par son employeur, de la surcharge de travail suite à la modification substantielle de son contrat de travail et du harcèlement moral dont il aurait été victime au sein de l'entreprise.

Il expose à cet égard que bien qu'il ait été engagé pour développer l'activité « *prix de transfert axé sur flux de biens et de services et propriété intellectuelle* », il aurait été contraint de prendre en charge des dossiers « *prix de transfert orientés Services Financiers, et même valorisation de (G...) Il ou d'apports cachés (pratiques illégales à l'origine des scandales (L...))* et même de développer « *l'activité Prix de Transfert pour les banques et les fonds d'investissement* ». En réalité l'employeur, pour faire l'économie d'un second recrutement au grade de directeur, aurait exigé de lui qu'il assume seul la responsabilité attachée aux deux postes, ce qui aurait entraîné une surcharge de travail ingérable. De plus, malgré la promesse qui lui aurait été faite lors des discussions d'embauche, il n'aurait jamais disposé d'un bureau individuel, devant partager le sien avec un collègue bruyant qui l'empêchait de se concentrer. Il expose encore n'avoir disposé d'aucun assistant auquel il aurait pu déléguer une partie du travail, avoir effectué d'innombrables heures supplémentaires, ne pas avoir disposé pendant un mois des accès aux applications (E.), avoir été rétrogradé du grade de « *directeur* » à celui de « *senior manager* », avoir subi des propos déplacés et injurieux, certains collègues l'ayant appelé « *A.1.)* », un autre ayant dit de lui « *on a le bon gars* » (sous-entendu : il va faire le travail pour deux), un autre lui ayant remis un énorme travail à faire en lui disant « *Et voilà, have fun !* », s'être vu refuser ses congés pendant toute la période contractuelle, ne pas avoir été évalué par son employeur en vue du paiement de son bonus de performance, s'être vu confronté à de la rétention d'informations de la part de différents collègues (B) et C)), et enfin, avoir été sollicité même pendant son congé de maladie et avoir subi des pressions pour qu'il reprenne son travail.

Bien qu'il ait à d'itératives reprises, oralement et par écrit, informé son employeur des difficultés qu'il rencontrait et des actes de harcèlement qu'il subissait, ce dernier n'aurait rien entrepris pour y mettre fin. L'impact des conditions de travail sur sa santé serait établi par les certificats médicaux versés au dossier.

Quant au préjudice qu'il affirme avoir subi du chef du licenciement, il expose avoir effectué plus de 1000 demandes d'emploi dans différents pays et avoir été invité à pas moins de 80 entretiens d'embauche. Il n'aurait cependant pu retrouver un travail qu'au courant du mois d'août 2017, l'employeur ayant systématiquement saboté ses efforts en le disqualifiant auprès de ses éventuels futurs employeurs. Il réclame partant au titre du dommage matériel la différence entre les montants qu'il aurait perçus auprès de l'employeur (bonus compris) et ceux effectivement perçus jusqu'au mois d'août 2017 (indemnités de chômage).

En outre, il réclame le montant de 1.000 euros au titre de la perte de ses effets personnels, l'employeur ne lui ayant pas permis de les récupérer et le montant de 1.500 euros au titre des frais engagés pour ses entretiens d'embauche.

Eu égard aux actes de harcèlement qu'il affirme avoir subis et aux conséquences pour sa santé, il évalue son préjudice moral du chef de harcèlement moral au montant de 45.000 euros.

Enfin, insistant sur la plus-value qu'il aurait apportée à l'employeur, il estime avoir droit à l'intégralité du bonus pour la période du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014.

L'employeur, quant à lui, sollicite la confirmation du jugement entrepris, en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et débouté le salarié de ses demandes afférentes. En outre, il demande à la Cour, par réformation, de déclarer fondé son moyen tiré du libellé obscur concernant la demande en indemnisation du chef de harcèlement moral et de débouter le salarié de sa demande relative à la perte des effets personnels et de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. En conséquence, il demande également à être déchargé de la condamnation aux frais de l'instance prononcée contre lui.

Il formule partant appel incident sur ces différents points et sollicite pour chacune des deux instances une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Quant à la régularité du licenciement, l'employeur fait plaider que la lettre de motivation serait précise. Elle énoncerait notamment que le licenciement est motivé par la perturbation du service due à l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie. En outre, elle énumérerait les différentes périodes de maladie, les dates des certificats médicaux, tout en donnant à considérer que l'absence de prévisibilité quant au retour du salarié, de même que la durée de l'absence, à savoir 37 semaines, auraient eu pour conséquence un accroissement de la charge de travail du supérieur hiérarchique (D)), une absence de développement de l'activité commerciale du département « Transfer Pricing » ainsi qu'une perte de rentabilité des projets initiés par le salarié, ce dernier ayant été la seule personne à avoir les compétences techniques nécessaires pour les mener à bien.

Pour le surplus, l'employeur conteste tout acte de harcèlement à l'encontre du salarié. S'il ne conteste pas tous les faits allégués par le salarié, il fait plaider que ceux qui sont avérés auraient résulté de concours de circonstances courants au sein de grandes entreprises, mais ne seraient en rien la conséquence d'une quelconque intention malveillante dans son chef. En outre, il conteste avoir tenté de saboter les efforts du salarié en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

Appréciation de la Cour

Le salarié a été engagé par l'employeur suivant contrat de travail à durée indéterminée du 12 juillet 2013 en qualité de « *Market Facing Director* » avec effet au 15 septembre 2013.

Suivant les certificats médicaux versés au dossier, il a été en arrêt de maladie de façon ininterrompue depuis le 19 mai 2014 jusqu'au 31 janvier 2015. Il résulte cependant des courriels échangés entre lui et son supérieur hiérarchique, D), qu'il était déjà absent pour cause de maladie depuis le 22 avril 2014.

Il a été licencié avec un préavis de deux mois par courrier recommandé du 12 décembre 2014.

Quant à l'exception de libellé obscur

Concernant sa demande en indemnisation du préjudice moral subi du chef de harcèlement moral, le salarié a exposé dans sa requête introductive d'instance qu'il « *a été victime de faits constitutifs d'harcèlement moral ; qu'il se réserve, dès lors, le droit de développer en cours d'instance et suivant qu'il appartiendra qu'il a été victime « d'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 et de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique* » et que « *les revendications sont évaluées sous toutes réserves et notamment celle d'augmenter sa demande en cours d'instance suivant qu'il appartiendra à une somme de 45.000 euros* ».

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont rejeté le moyen tiré du libellé obscur. En effet, si l'exposé des moyens est inexistant, force est cependant de constater que, non seulement l'objet de la demande est énoncé de façon suffisamment explicite, mais qu'en outre, il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'employeur ait subi un préjudice de chef. Il n'est notamment pas établi, au vu des constatations des juges de première instance, que l'employeur n'ait pas pu préparer sa défense.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Quant à la précision de la lettre de licenciement

La Cour se réfère à la lettre de motivation du licenciement reprise dans le jugement entrepris.

L'employeur y précise d'emblée que les motifs du licenciement ont trait à la désorganisation du service dans lequel le salarié travaillait, du fait de son absence prolongée et ininterrompue.

L'employeur expose ensuite que le salarié a été engagé en tant que « *Market Facing Director* » (MFD), poste que l'employeur essayait de pourvoir depuis deux ans et qui nécessitait « *un niveau d'expertise très élevé de par ses spécificités techniques* » ; que le salarié était « *responsable du développement des solutions en Transfert Pricing Opérationnel ainsi que de la gestion des équipes dédiées à l'activité du département Transfert Pricing* ». L'employeur énonce ensuite plus en détail les responsabilités qui incombaient au salarié et les qualités professionnelles énoncées dans la description de poste de MFD. Il précise en outre qu'il avait la responsabilité de développer l'activité « *Transfert Pricing*

Opérationnel » et qu'il devait notamment démarcher de nouveaux clients et développer de nouvelles solutions pour les clients existants.

L'employeur expose ensuite à quelles dates il a reçu les différents certificats de la part du salarié couvrant la période du 19 mai 2014 au 31 janvier 2015, en précisant que D), associé du département T./T.. n'a eu d'autre choix que d'intervenir personnellement pour reprendre le suivi des dossiers en cours dont le salarié avait la charge, afin de respecter ses engagements et de ne pas rompre la relation de confiance que le salarié avait établie avec ces clients.

L'employeur donne encore à considérer que « *Votre absence ininterrompue a donc été à chaque fois documentée par des certificats médicaux de durée variable qui nous ont été adressés à intervalles irréguliers de manière imprévisible, parfois même après l'expiration du délai légal dans lequel nous devions être en possession de celui-ci. Il était donc extrêmement difficile, pour ne pas dire impossible, de pourvoir à la juste et bonne réorganisation de nos services et de pallier à votre absence de manière efficace et appropriée. Il est évident que, dans le cadre où vous étiez le seul à avoir la compétence nécessaire pour ce genre de matière, votre absence a inévitablement engendré une désorganisation au sein de nos services* ».

L'employeur relate ensuite encore dans quelle mesure il a dû accroître la charge de travail de D), respectivement sous-traiter à titre onéreux certains dossiers à d'autres cabinets du réseau (E.), l'absence du salarié entraînant malgré tous ces efforts une perte de rentabilité des projets initiés par lui.

Enfin, l'employeur précise qu'eu égard à l'absence ininterrompue du salarié pendant une durée de 37 semaines, le développement escompté de l'activité commerciale du département T../T.. n'a pas eu lieu.

Il résulte de ce qui précède que si l'employeur a donné quelques exemples précis relatifs aux conséquences de la désorganisation du service, il invoque comme motif de licenciement, de façon générale, une désorganisation du service du fait de l'absence ininterrompue du salarié d'une durée de 37 semaines. La désorganisation du service et la longue absence du salarié étant intrinsèquement liées, l'argumentation du salarié consistant à dire qu'il aurait incombé à l'employeur d'établir la réalité des exemples cités, chiffres à l'appui, n'est pas pertinente.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont retenu que la lettre de motivation du licenciement répond aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence. En effet, en précisant la durée de l'absence, en donnant à considérer que les certificats médicaux ont été remis de façon imprévisible et même parfois tardive, en rappelant les difficultés qu'il a eues pour trouver un salarié disposant des compétences professionnelles très spécifiques et l'impossibilité de pourvoir à son remplacement provisoire, et en concluant que l'absence a de ce fait entraîné une désorganisation du service, l'employeur a mis le salarié en mesure de connaître la nature et la portée exactes des motifs du licenciement et d'apprécier l'opportunité d'une demande en justice. L'énoncé des motifs permet également

au juge de vérifier si les faits énoncés devant lui correspondent à ceux énoncés dans la lettre de licenciement et s'ils sont de nature à justifier un licenciement.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté le moyen tiré de l'imprécision des motifs de la lettre de motivation du licenciement.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Il est de jurisprudence constante que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture de contrat de travail lorsqu'il y a, d'une part, des absences longues ou nombreuses et répétées, et d'autre part, une gêne considérable dans le fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche, de sorte que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

La Cour renvoie à cet égard à l'exposé des faits énoncés dans le jugement entrepris, concernant les périodes couvertes par les différents certificats de maladie, les dates de remise desdits certificats, les difficultés que l'employeur a eues pour trouver une personne capable de remplir la tâche dévolue au salarié et la faible ancienneté du salarié au moment du début de son congé de maladie.

Si dans certains cas une absence de longue durée peut ne pas justifier un licenciement, parce que l'employeur est informé dès le début de l'absence de la durée prévisible de celle-ci ou parce que la taille de l'entreprise ainsi que la tâche et la qualification professionnelle du salarié rendent son remplacement temporaire possible (tel que cela était le cas dans l'affaire citée par le salarié, s'agissant d'une personne assurant l'accueil dans un centre de fitness, qui a pu être remplacée pendant toute la durée de son absence par des collègues), force est de constater qu'en l'espèce ces conditions n'étaient pas réunies. En effet, il n'est pas contesté que l'employeur a cherché pendant deux ans une personne capable de pourvoir le poste avant d'engager le salarié et que ce dernier bénéficiait d'une qualification très élevée et très spécifique. Dès lors, la Cour retient que si le chef de service a pu parer au plus pressé, la majeure partie des tâches dévolues au salarié n'a pu être répartie sur d'autres collègues, ceux-ci ne disposant pas des connaissances nécessaires dans le domaine du « *Transfert Pricing Opérationnel* ».

Eu égard au fait que les absences pour cause de maladie ont été itérativement prolongées et que le salarié n'a en général informé son employeur qu'au dernier moment, ne donnant aucune indication quant à la durée totale prévisible de son absence, ce dernier n'était pas non plus en mesure de s'organiser à long terme en procédant à un recrutement externe, ce qui aurait d'ailleurs été extrêmement difficile vu le niveau élevé de qualification du salarié.

Par ailleurs, le silence du salarié quant à la durée prévisible de sa maladie, de même que l'existence de 9 certificats médicaux, tous établis par le même médecin généraliste exerçant à Paris, et dont le dernier était valable jusqu'au 31 janvier 2015, ne laissaient entrevoir aucune chance de retour du salarié endéans

un futur proche (contrairement à ce qui était le cas dans l'affaire citée par le salarié, la salariée licenciée ayant repris le travail avant le licenciement).

C'est partant à bon droit que les juges de première instance ont conclu que l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de la part du salarié pour assurer une organisation efficace de son service qui était en création.

Quant à la qualification de maladie professionnelle

Il est admis que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues a pour origine l'activité professionnelle du salarié.

La preuve que sa maladie est directement liée à son activité professionnelle incombe au salarié. Il lui incombe partant, non seulement, d'établir sa maladie, mais également le fait qu'elle est la conséquence directe des actes de harcèlement et de la surcharge de travail dont il affirme avoir été victime.

La notion de harcèlement moral n'étant pas réglementée de manière uniforme par la loi, il convient de se référer à la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et plus particulièrement à l'article 2, point 2 de ladite directive qui a donné une définition du harcèlement en le basant sur la discrimination, ainsi qu'à la Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail.

Sur base desdits textes, la jurisprudence a développé plusieurs définitions, qui toutes, exigent une pluralité d'actes, un acte isolé ne pouvant être harcelant, ainsi qu'une atteinte à la dignité et à l'intégrité, le traitement dont le salarié s'estime victime devant dépasser les sacrifices normaux que tout salarié doit accepter dans son environnement professionnel ou s'il trouve un fondement dans les besoins de fonctionnement de l'entreprise (cf. Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 3^{ème} édition, n° 429).

C'est partant à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que « *Constitue un acte de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne* », qu' « *il convient de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail* » et qu' « *ils ne doivent pas avoir tenu à de simples circonstances, à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et conduisant souvent à mise en cause de situations acquises* ».

Concernant la preuve des actes de harcèlement et de la surcharge de travail, la Cour fait sienne la motivation des juges de première instance qui répond également aux moyens développés en instance d'appel, concernant la valeur

probante des certificats médicaux, la conformité de la tâche attribuée au salarié par rapport au contrat de travail, la rétrogradation du grade de « directeur » à celui de « senior manager », l'absence d'attribution d'un bureau individuel, l'absence d'équipe pour le seconder, les propos déplacés et injurieux, la surcharge de travail, le refus de validation des demandes de congés, la rétention d'informations de la part de certains collègues, le refus de procéder à l'évaluation du salarié pendant son congé de maladie et les pressions subies de la part de D) ou d'autres collaborateurs pendant son congé de maladie.

En effet, s'il est admis que la maladie du salarié ainsi que le lien de causalité peuvent être établis par expertise médicale, un médecin ne peut attester de la réalité des faits de harcèlement ou de surcharge de travail allégués par le salarié. Il ne peut, à cet égard, que se baser sur le ressenti subjectif de son patient, tel que cela résulte d'ailleurs des certificats médicaux versés au dossier, le docteur Docteur 3) ayant précisé que « *le patient évoque succinctement une situation professionnelle très dégradée chez son employeur....Je suppose alors...* » (certificat du 24 octobre 2014). Il en est de même du docteur Docteur 1) qui énonce que « *Monsieur A) affirme.....Monsieur A) met ces manifestations somatiques en relation avec le stress...* » (Rapport d'expertise du 1er avril 2016) et du docteur Docteur 2) qui note « *conflit sur le lieu de travail, association 1) et harcèlement selon les dires de l'assuré.....l'assuré dit également souffrir de* » (Rapport du 20 novembre 2014, cité dans le rapport d'expertise EXPERT 1)).

De même, à l'instar des juges de première instance, la Cour est d'avis que les différents actes reprochés à l'employeur, qui ne sont en partie pas contestés par ce dernier, ne constituent pas des actes de harcèlement, eu égard aux circonstances dans lesquelles ils ont eu lieu. Il en est ainsi notamment de l'impossibilité d'accéder aux différentes applications pendant le premier mois de son engagement, de la non mise à disposition d'un bureau individuel, de l'absence d'évaluation annuelle et de l'indication du grade de « senior manager ». En effet, il n'est pas rare que l'obtention de toutes les autorisations requises pour que le salarié nouvellement engagé puisse avoir accès à toutes les applications nécessaires nécessite un certain laps de temps, indépendamment de toute mauvaise foi de la part de l'employeur. Le salarié ne justifie d'ailleurs pas quel aurait été l'intérêt pour l'employeur d'engager une personne hautement qualifiée et rémunérée pour ensuite l'empêcher de travailler. Il en est de même de la promesse de mise à disposition d'un bureau personnel, qui, à défaut de tout autre élément de nature à établir une intention malveillante dans le chef de l'employeur et au vu des explications de ce dernier quant aux contraintes liées au manque de place, ne saurait constituer un acte de harcèlement. Il en est encore de même de l'absence d'évaluation annuelle, qui se justifiait par le fait que le salarié était en congé de maladie, et de l'indication du grade de « senior manager » qui correspondait au grade du salarié selon la terminologie utilisée au sein d'(E.) et qui, suite à la réclamation du salarié, a été changée en « directeur » afin de lui donner satisfaction (pièce 20 de la farde de pièces A de Maître ROLLINGER). L'absence de toute mauvaise foi dans le chef de l'employeur est étayée par l'attestation de T 1) (pièce 25a de la farde de pièces de Maître STEVENOT).

Concernant l'attitude de ses collègues, force est de constater que le fait que E) écrive dans un mail à la suite d'une réunion que « *A) is a good path but yet has to learn local market logistics in particular in the SME area where we need to be very practical and pragmatic* » ne saurait sérieusement être considéré comme une critique humiliante puisque ledit collègue précise par ailleurs « *A) s a great asset to our team helping us in bringing TP to the market. He is very competent, structured in his approach and produces excellent deliverables All in all, I'm very pleased to have a skilled person such as A) with us and I'm sure we are doing the right investment together to succeed on the longer term* » (pièce 3 de la farde n° 2 de Maître ROLLINGER).

Les autres actes de harcèlement allégués par le salarié, et qui sont contestés par l'employeur, ne sont pas non plus établis.

En effet, tel que l'ont relevé à bon droit les juges de première instance, il ne résulte pas des éléments du dossier que l'employeur aurait refusé les congés demandés par le salarié.

De même, à défaut de plus amples éléments de nature à établir la mauvaise foi de l'employeur, la Cour retient que les remarques « *on tient le bon gars* » et « *voilà, have fun* », à les supposer établies, constituent sinon un compliment (pour la première), sinon de simples boutades et non des actes de harcèlement. Le fait par un collègue d'avoir une fois appelé le salarié « *A.1.)* », à le supposer établi, ne constituerait pas non plus un acte de harcèlement, mais dénoterait tout au plus un humour douteux ou une erreur, les noms patronymiques de « *A2)* » ou « *A.1.)* » étant beaucoup plus fréquents à Luxembourg que celui de « *A)* ». De même, le fait que Mme B) lui ait répondu, suite à sa demande de renseignements, qu' « *elle n'avait rien de plus que ce qu'elle lui avait expliqué* », ne suffit à établir ni un « *stratagème* » ni une « *réétention d'informations* ». Il ne résulte en effet d'aucun élément du dossier qu'elle aurait déjà disposé en mai des renseignements fournis à Monsieur F) un mois plus tard.

Il apparaît au contraire à la lecture des différents courriels versés au dossier que les collègues se sont toujours adressés au salarié de façon polie et soucieuse de son état de santé, la Cour ne pouvant y déceler une quelconque critique ou moquerie. De même, l'employeur s'est toujours exprimé en des termes très élogieux à son égard.

Force est de constater que l'expert Docteur 1) retient dans son « *Examen psychiatrique* » du salarié que ce dernier « *a une tendance aux interprétations paranoïdes.... Se sent rapidement attaqué et agressé.... Présente une attitude défensive et méfiante...Il a l'impression d'être incompris et d'être traité injustement....Ce trouble dépressif se greffe sur un trouble de l'adaptation avec une tendance aux interprétations paranoïdes* ». De même, le docteur Docteur 2) écrit dans son rapport « *il est à noter qu'il s'agit d'un assuré très méfiant et à la limite « paranoïaque » qui met tout en doute et qui veut immédiatement porter plainte* ». Si le harcèlement dont fait état le salarié peut partant correspondre à son ressenti, il laisse cependant d'être établi que l'employeur ou ses collaborateurs aient eu des comportements fautifs répétés, vexatoires et humiliants ou attentatoires à sa dignité.

Concernant la surcharge de travail, due notamment au fait que le salarié aurait dû prendre en charge deux métiers, l'employeur ayant selon lui volontairement renoncé à engager un deuxième directeur pour le service « *Prix de Transfert Financier* », il y a lieu de dire qu'outre le fait que la limitation de la mission du salarié au « *Operational Transfert Pricing* » ne résulte ni de l'annonce, ni du contrat de travail, ni d'un autre élément du dossier, le salarié a lui-même, dans un courriel du 12 juin 2014, insisté pour s'en occuper. Il y écrit en effet, « *D'autres solutions évoquées m'ont paru aussi inappropriées qu'inélégantes. Il y a d'abord eu l'idée de recruter un manager pour prendre en charge les prix de transfert – services financiers : cela revenait d'une part, à me priver des principales opportunités de chiffres d'affaires identifiables à ce stade, et d'autre part, à m'empêcher de capitaliser sur les efforts importants que j'ai dû produire seul, dans une large mesure, pour faire avancer le dossier précédemment évoqué avec insuffisance de moyens....* ».

Eu égard au degré élevé de responsabilités du salarié et au fait qu'il devait s'adapter à un nouvel environnement professionnel, l'accomplissement d'heures supplémentaires n'est pas non plus inhabituel. Le fait qu'actuellement, soit plus de 6 ans plus tard, le service auquel appartenait le salarié occupe 4 personnes, ne donne aucune indication quant à la charge de travail qui lui incombait à l'époque des faits, puisqu'il est constant en cause que le service venait d'être créé et avait vocation à se développer.

Tel que l'ont encore à juste titre relevé les juges de première instance, l'appelant ne verse pas non plus de pièce de nature à établir qu'il se serait plaint auprès de son employeur d'une surcharge de travail ou qu'il aurait requis des effectifs supplémentaires avant le 12 juin 2014, date à laquelle il a adressé un courriel à D) contenant ses différentes critiques et doléances. Or, à cette date le salarié était déjà en congé de maladie depuis plusieurs semaines.

Le salarié ne saurait pas non plus reprocher à certains de ses collègues de l'avoir importuné pendant son congé de maladie, et notamment au courant du mois de mai 2014, puisqu'il résulte des courriels versés au dossier (pièces 14, 15, 16, 17, 18 de la farde de pièces de Maître STEVENOT, courriels du salarié du 22, 24, 29 avril 2014, 19 et 21 mai et 1^{er} juin 2014) que selon les indications fournies par lui-même, il aurait dû être de retour au travail les jours en question.

Enfin, il résulte du certificat médical du docteur Docteur 3) et du docteur Docteur 2) que le salarié souffrait déjà de problèmes ORL et de migraines ophtalmiques avant d'être engagé par l'employeur. En outre, bien qu'il affirme que ses problèmes de santé se soient fortement aggravés en raison de la souffrance psychologique due à la surcharge de travail et aux actes de harcèlement subis auprès de l'employeur, il ne verse aucune pièce de nature à établir qu'il se serait, en temps utile, adressé à un spécialiste et/ou qu'il aurait suivi un traitement psychologique ou psychiatrique en vue d'atténuer ses souffrances. En effet, suivant le certificat de présence (d'une heure et demie) dressé par la « ASSOCIATION 1) asbl », il ne s'y est présenté qu'en date du 11 septembre 2014, soit bien après le début de son congé de maladie (pièce 12 de la farde 1 de Maître ROLLINGER). De même, sa visite auprès du docteur Docteur 4),

médecin du travail date du 16 septembre 2014 et a été faite dans le cadre de la Santé au travail. Selon le certificat établi par le docteur Docteur 5), le salarié n'a consulté le service « *Stressberodung* » qu'en septembre 2014. Enfin, suivant le certificat du docteur Docteur 6) (repris dans le rapport d'expertise du docteur Docteur 1)), le salarié n'est venu le consulter qu'en date du 6 août 2015, soit plus de 15 mois après le début de son congé de maladie.

Bien que le salarié n'ait plus travaillé auprès de l'employeur depuis fin avril 2014, son état de santé a continué à se détériorer, des migraines ophtalmiques s'ajoutant aux symptômes ORL, au reflux gastro-oesophagien et à l'anxiété généralisée. Il résulte en effet du certificat du docteur Docteur 6) que le salarié souffrait encore en date du 12 octobre 2015, soit un an et demi après son dernier jour de travail effectif auprès de l'employeur, d'un « *syndrome d'épuisement réactionnel avec symptomatologie anxio-dépressive avec somations multiples et de nature douloureuse* » et du rapport d'expertise de Docteur 1) du 1^{er} avril 2016, qu'environ deux ans après le dernier jour de travail effectif, le salarié se plaignait encore de « *troubles du sommeil, troubles somatiques comme un reflux gastrique, des troubles ORL et des migraines ophtalmologiques qu'il met en relation avec le stress* ».

La Cour retient partant qu'il laisse d'être établi que l'incapacité de travail du salarié ait trouvé son origine dans son activité professionnelle.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et débouté le salarié de ses demandes en indemnisation pour licenciement abusif ainsi que de sa demande quant à la perte d'une chance en relation avec le bonus de performance pour les années 2014 à 2017.

Quant à la demande en indemnisation pour harcèlement moral

La Cour se réfère à ses développements précédents. Les pièces versées au dossier n'ayant révélé aucun acte de harcèlement moral de la part de l'employeur, il y a lieu de débouter le salarié de sa demande en indemnisation formulée de ce chef et de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Quant à la demande relative au bonus

Le salarié fait plaider qu'il aurait fait bénéficier son employeur de son expertise technique indéniable et renvoie à cet égard à un commentaire très élogieux de E) à son égard datant du 12 mai 2014. En outre, il fait valoir qu'il aurait effectué, de septembre 2013 à mai 2014, 237 heures supplémentaires. Il estime partant avoir droit à l'entier bonus pour la période du 9 septembre 2013 au 30 juin 2014, soit $30.000 : 12 \times 10 = 25.000$ euros.

Au vu du courrier du 12 juillet 2013 en relation avec le bonus (Pièce 4 de la farde de pièce n°1 de Maître ROLLINGER), dans lequel l'employeur s'était engagé à payer pour la période du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014, au moins le montant de 15.000 euros au prorata des mois effectivement travaillés, et en l'absence de plus amples renseignements quant au mode de calcul de la prime et aux résultats de l'employeur, c'est à bon droit que les juges de première instance ont

condamné l'employeur à payer au salarié le montant de 13.125 euros proposé par lui, montant supérieur à celui annoncé (15.000 : 12 X 10 = 12.500 euros).

Concernant les intérêts redus sur ledit montant, la Cour interprète la phrase du dispositif de l'acte d'appel « *ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le Tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux de la présente demande en justice jusqu'à solde* », en ce sens que le salarié sollicite les intérêts légaux à compter de la demande en justice.

S'agissant d'une créance de nature contractuelle, la demande tendant à voir courir les intérêts moratoires à compter de la demande en justice est justifiée. Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris, sauf à dire que les intérêts légaux seront dus à partir de la date de la demande en justice soit le 1^{er} février 2016.

Quant à la demande relative à la perte d'objets personnels

Le salarié fait valoir que l'employeur ne lui aurait pas permis de récupérer ses objets personnels (classeur de recherches, notes personnelles, manuels....).

L'employeur ne conteste pas avoir « égaré » les objets laissés au bureau par le salarié, mais conteste le montant réclamé de ce chef. A défaut de description précise quant aux objets concernés ou de pièce ou d'offre de preuve de nature à réfuter l'évaluation faite par les premiers juges, il y a lieu de confirmer la décision entreprise.

Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, le salarié ne saurait prétendre à une indemnité de procédure ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel.

L'employeur n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer au cours des deux instances. Il y a partant lieu de le débouter de ses demandes afférentes.

Par ces motifs

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, en application de l'article 2 de la loi du 20 juin 2020 portant prorogation de mesures concernant la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise devant les juridictions dans les affaires soumises à la procédure écrite,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris, sauf à condamner l'employeur à payer les intérêts sur le montant de 13.125 euros à partir du 1^{er} février 2016,

déboute les parties de leurs demandes en indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Marielle STEVENOT, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier Brigitte COLLING.