

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°86/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois juillet deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2022-00537 du rôle

Composition:

Yola SCHMIT, premier conseiller - président,
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCHAUS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg, du 3 mai 2022,

comparaissant par Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GALLE,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B186371, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 décembre 2016, avec effet au 28 décembre 2016 et la reconnaissance d'une ancienneté au 1^{er} avril 2012, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») en qualité de « *SVP, Head of Legal & Tax* ».

Par lettre recommandée du 2 août 2019, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai de préavis de quatre mois, commençant à courir le 15 août 2019 et expirant le 14 décembre 2019, avec dispense de prestation de travail durant le délai de préavis.

Par courrier du 5 août 2019, il a demandé les motifs de son licenciement.

Par lettre recommandée du 3 septembre 2019, l'employeur lui a fait parvenir lesdits motifs du licenciement.

Par courrier du 20 septembre 2019, PERSONNE1.) a fait contester les motifs de son licenciement.

Par requête du 8 octobre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 2 août 2019 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 837.998,88 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Il a réclamé une indemnité de procédure de 4.500 euros, augmentée en cours d'instance à 10.000 euros, et a formulé en cours d'instance une demande en condamnation de l'ancien employeur à lui payer 10.000 euros sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La société SOCIETE1.) a contesté la demande et demandé reconventionnellement une indemnité de procédure de 10.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après « l'ETAT »), est intervenu volontairement au litige et a déclaré exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail aux fins d'obtenir le

remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.). Il a demandé la condamnation de l'ancien employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) qui s'élèveraient à 18.929,92 euros bruts, avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements respectifs, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par jugement du 24 mars 2022, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 2 août 2019 et a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral, ainsi que celle sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil. Le tribunal du travail a dit non fondé le recours de l'ETAT, a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 euros et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation, longue de onze pages, énonce les reproches avec la précision requise par la loi et que les reproches, établis sur base d'attestations testimoniales, sont suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé le 2 août 2019 à l'encontre de PERSONNE1.). En conséquence, les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) ont été déclarées non fondées, de même que la demande de l'ETAT.

Par acte d'huissier de justice du 3 mai 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 24 mars 2022, qui lui a été notifié le 31 mars 2022.

Il demande à titre principal à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement irrecevable sinon sans fondement en raison du non-respect de la procédure prévue dans l'« *Anti-Harassment Policy* ».

A titre subsidiaire, il demande à la Cour, par réformation, à voir dire que la lettre de motivation n'est pas suffisamment précise, sinon demande à titre encore plus subsidiaire à voir retenir l'absence de caractère réel et sérieux des cinq catégories de motifs lui reprochés, intitulées « *psychological harassment in the workplace* », « *unacceptable workplace behaviour* », « *damage to company image* », « *sexist behaviour in the workplace* » et « *violation of company policies and lack of requisite managerial skills* ».

Il demande en conséquence, par réformation, à voir déclarer le licenciement abusif et à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer 243.450,29 euros au titre de préjudice matériel résultant de la perte de salaire, 76.500 euros au titre du préjudice matériel résultant

de la perte de bonus et 30.000 euros au titre du préjudice moral. Il réclame en tout état de cause, par réformation, une indemnité de procédure de 10.000 euros pour la première instance et de 10.000 euros pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de l'ancien employeur aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) conclut à titre principal à la confirmation du jugement entrepris et formule une offre de preuve par témoins, pour le cas où la Cour devait considérer que les faits ne résulteraient pas à suffisance de droit des attestations testimoniales et pièces versées en cause.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré irrégulier, elle conclut néanmoins à voir débouter le salarié de ses demandes au titre des préjudices matériels et moral.

A titre plus subsidiaire, pour le cas où le salarié devait avoir droit à un dédommagement, elle demande à voir réduire les demandes indemnitaires à de plus justes proportions.

Elle réclame une indemnité de procédure de 10.000 euros.

DISCUSSION :

A) Quant à la demande principale de l'appelant :

Après avoir analysé le document *Anti-Harassment Policy* en vigueur au sein de l'entreprise depuis le 15 mars 2017, le tribunal du travail a retenu « *qu'il se dégage à suffisance de droit de ce qui précède qu'en l'espèce, l'employeur a été saisi de plaintes de salariés au sujet du comportement inadéquat du requérant. La procédure interne a donc été suivie par la société employeuse* ».

Le tribunal du travail a encore retenu qu'eu égard au fait que l'employeur ait été saisi de nombreuses plaintes au sujet du comportement du salarié, « *le motif relatifs à des actes de harcèlement moral commis par le requérant peut être légitimement invoqué par l'employeur* ».

PERSONNE1.) demande à titre principal à voir constater « *l'irrecevabilité, sinon l'absence de fondement du licenciement résultant du non-respect de la procédure prévue dans l'Anti-Harassment Policy* ».

Il demande en tout état de cause à voir retenir qu'en omettant de respecter sa propre procédure interne en matière d'anti-harcèlement, qu'elle qualifie elle-même d'obligatoire, la société SOCIETE1.) serait

irrecevable d'invoquer des actes d'un prétendu harcèlement moral pour justifier le licenciement de l'appelant.

La société SOCIETE1.) soutient avoir respecté la procédure interne qu'elle s'est donnée en matière d'harcèlement.

La Cour se doit de relever, à l'instar du tribunal du travail, que l'employeur invoque à l'appui du licenciement avec préavis de PERSONNE1.) cinq groupes de reproches qui sont subdivisés en plusieurs reproches. L'employeur qualifie ces faits de harcèlement psychologique sur le lieu de travail, d'un comportement inacceptable sur le lieu du travail, d'atteinte à l'image de l'entreprise, de comportement sexiste ainsi que de violation des politiques de l'entreprise et le manque de compétences managériales requises.

Il en résulte que le licenciement ne saura être déclaré abusif du seul fait d'une éventuelle non-application des procédures mises en place par l'employeur en matière de harcèlement.

La demande principale de l'appelant, dans son premier volet, est partant d'emblée à rejeter.

En ce qui concerne la procédure prévue sur base du document *Anti Harassment Policy*, PERSONNE1.) soutient que cette politique interne en matière d'anti-harcèlement vaudrait règlement intérieur, qu'il l'aurait accepté formellement et que ce document ferait dès lors partie intégrante de son contrat de travail, de sorte que l'employeur serait tenu de s'y conformer, ce qu'il n'aurait cependant pas fait en l'espèce.

La société SOCIETE1.) conclut à voir retenir qu'un éventuel non-respect de la procédure interne ne pourrait avoir la moindre incidence sur le fond du litige, étant donné que l'employeur serait resté libre à tout moment de prendre les mesures qu'il juge adéquates pour protéger ses salariés à l'encontre d'autres salariés dont le comportement mettrait en danger la santé, notamment psychologique, sur le lieu du travail. Elle soutient que la procédure visée ne ferait pas partie des conditions de travail contractuelles de ses salariés et que le document invoqué mentionnerait expressément le caractère discrétionnaire dans le chef de l'employeur de la procédure y retenue.

Il résulte de la section I, paragraphe 4 du document intitulé *Anti Harassment Policy* que « *This policy is not intended to form part of your contract of employment. The Company reserves the right at all times to alter, change, modify or withdraw this policy within its discretion* ». Il en résulte que l'employeur a clairement précisé audit document *Anti Harassment Policy* que ce dernier ne fait pas partie du contrat de travail des salariés. Par conséquent, il ne saurait valoir

règlement interne que l'employeur serait tenu de respecter au même titre que les salariés.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que l'ancien employeur pouvait valablement invoquer comme motif de licenciement des faits constitutifs d'actes de harcèlement moral.

La demande principale de l'appelant, dans son second volet, est partant également non fondée.

B) Quant à la demande subsidiaire de l'appelant :

a) quant à la précision :

Le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation répond au critère de précision requis par la loi, étant donné qu'il résulte de la lecture de la lettre de motivation, longue de onze pages, que tous les reproches sont illustrés par des exemples concrets, datés, circonstanciés, avec indication des noms des personnes impliquées. L'employeur a par ailleurs précisé les raisons pour lesquelles il considère que les faits sont considérés comme ayant un caractère sérieux de nature à justifier un licenciement avec préavis.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu le caractère précis des reproches, étant donné que les reproches énoncés dans la lettre de motivation feraient référence à des circonstances générales et ne feraient pas référence à des événements, respectivement faits précis constitutifs d'une faute.

Il fait encore grief au tribunal du travail d'avoir retenu qu'il résulterait de sa prise de position exhaustive et de ses commentaires par rapport auxdits reproches qu'il savait exactement ce que l'employeur lui reprochait.

Il conclut à voir dire que l'ancien employeur aurait dû « être dit irrecevable à venir pallier l'imprécision des motifs par la production de pièces en cours d'instance » et il demande à voir écarter des débats les pièces 4 à 11, 14, 18 et 19 à 32 de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement déferé sur ce point, en faisant valoir qu'il serait évident que les nombreuses victimes ne seraient point en mesure de dater exactement et de manière exhaustive le moindre incident, mais que tel ne serait pas le débat, étant donné que le point essentiel lié aux reproches d'harcèlement consisterait dans la tension engendrée par le salarié via ses agissements et le ressenti de ses collègues de travail ainsi que dans le désespoir de ces derniers face aux comportements

tyranniques de PERSONNE1.), soit le climat de terreur et de peur ainsi engendré.

Tel que rappelé à juste titre par le tribunal du travail, l'article L.124-5 du Code du travail dispose :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement 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 qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. (...) ».

Il convient de relever que la précision des motifs doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

La précision des motifs doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a également pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que tous les reproches sont illustrés par des exemples concrets, datés, circonstanciés, avec indication des noms des personnes impliquées. En effet, contrairement aux affirmations de l'appelant qui qualifie d'imprécis vingt-quatre alinéas figurant aux pages 5 et 6 de la lettre de motivation, l'énoncé desdits alinéas répond à suffisance de droit au critère de précision requis par la loi, pour indiquer les circonstances, dates et personnes confrontées aux comportements reprochés à PERSONNE1.) et constatés de façon récurrente et répétitive, de nature à créer un climat de tension défavorable et pour illustrer le reproche d'un manque de compétence managériale.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, il résulte des amples prises de positions de PERSONNE1.) par rapport à chaque

reproche que ce dernier était parfaitement à même de cerner les reproches, de nature à invoquer des moyens de défense qu'il juge approprié.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu le caractère précis de la lettre de motivation du 3 septembre 2019.

En ce qui concerne la demande de PERSONNE1.) tendant au rejet des pièces 4 à 11, 14, 18 et 19 à 32 de la société SOCIETE1.), la Cour constate que ces pièces ne sont pas versées, tel qu'allégué par le salarié, pour pallier l'imprécision des motifs, mais pour établir le caractère réel et grave des reproches formulés. Elles ne sont dès lors pas à écarter des débats pour le motif avancé.

b) quant au caractère réel et sérieux des reproches :

Le tribunal du travail a retenu que l'employeur a rapporté à suffisance de droit la preuve du comportement inapproprié et méprisant de PERSONNE1.) envers ses collègues de travail qui constituent des actes de harcèlement moral, que ces agissements se sont répétés et ont été perpétrés à l'égard de plusieurs personnes et qu'il n'y a pas lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire.

Le tribunal du travail a encore retenu que les attestations testimoniales de l'employeur ne sont pas contredites par les attestations testimoniales et les nombreuses pièces que le salarié a versé au dossier, que les faits établis sont nombreux et sérieux et justifient le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) alors que la continuation de la relation de travail avec celui-ci était manifestement devenue impossible, que l'employeur ne pouvait en effet plus se permettre de garder un tel salarié, perturbant le climat de travail et intimidant ses subordonnés et malgré son ancienneté globale élevée et ses compétences professionnelles. sa demande en indemnisation des préjudices subis.

PERSONNE1.) conteste vigoureusement la réalité et le sérieux des cinq catégories de reproches formulés à son encontre. Ils seraient en contradiction avec les appréciations très positives reçues par lui tout au long de ses sept années d'ancienneté de service, lesquelles refléteraient ses qualités professionnelles et humaines.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement déféré sur ce point. Elle estime à titre principal que les reproches seraient établis au vu des pièces et des attestations testimoniales produites en cause qui ont été rédigées par PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.), PERSONNE8.), PERSONNE9.), PERSONNE10.) et PERSONNE11.). Elle tient à rappeler que les qualités professionnelles

n'étaient pas la cause du licenciement, mais le comportement et les agissements de PERSONNE1.) dans les relations interhumaines.

Elle formule, en ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver les reproches contenus dans la lettre de motivation du licenciement.

De son côté, PERSONNE1.) a communiqué en contre-preuve des attestations testimoniales établies par PERSONNE12.), PERSONNE13.), PERSONNE14.), PERSONNE15.) et PERSONNE16.).

i) quant à la partie intitulée « *psychological harassment in the workplace* » :

Il résulte de la lettre de motivation que l'ancien employeur reproche à PERSONNE1.) deux incidents, à savoir un premier incident avec PERSONNE8.), ayant conduit l'employeur à émettre une lettre d'avertissement à l'égard de PERSONNE1.), ainsi qu'un second incident avec PERSONNE2.).

En ce qui concerne le premier incident, PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir procédé à une confusion entre les diverses attestations testimoniales pour arriver, à tort, à la conclusion manifestement erronée que les faits lui reprochés dans la lettre d'avertissement du 27 novembre 2018 se trouveraient établis sur base de l'attestation testimoniale de PERSONNE8.).

PERSONNE1.) déclare ne jamais avoir reçu la lettre d'avertissement du 27 novembre 2018 et en ignorer la teneur. L'employeur lui aurait par ailleurs signalé que l'avertissement serait retiré, ce qui n'aurait cependant pas été le cas. Il conteste tous les faits en relation avec cet avertissement écrit et avec le formulaire signé en date du 24 juillet 2019 exigé par les autorités britanniques SOCIETE2.) et SOCIETE3.) dans le cadre de sa nomination en tant que Directeur de la société SOCIETE4.), filiale de la société SOCIETE1.).

Le témoin PERSONNE8.) déclare que : « *A ce stade (automne 2018 et suite à l'annonce que le témoin attendait son deuxième enfant), mes relations de travail avec M. PERSONNE1.) sont redevenues chaotiques. Cela a conduit aux événements qui ont eu lieu le 16 novembre 2018. M. PERSONNE1.) et moi-même avons eu un désaccord sur un point de droit luxembourgeois relatif à la structure comité de direction/conseil d'administration. J'ai exprimé mon désaccord publiquement (devant l'équipe) avec lui et il a commencé à rejeter mes commentaires avec beaucoup de colère et s'est mis à être furieux contre moi. Il m'a demandé de le suivre dans son bureau. Dans son bureau, il m'a expliqué qu'il pensait qu'avec le temps, j'avais*

compris que je ne pouvais pas être en désaccord avec lui en public. Il m'a crié dessus en m'expliquant que je ne pouvais pas me comporter ainsi. J'étais abasourdie et je me sentais émotionnellement faible. J'ai commencé à pleurer et je me suis levée pour quitter son bureau. Il s'est précipité sur la porte de son bureau pour m'en empêcher physiquement. Je ne voulais pas poursuivre la discussion car je pleurais. Je lui ai demandé trois fois de me laisser passer la porte pour partir ; à la troisième tentative, il s'est éloigné et j'ai quitté son bureau. Je suis entrée dans la salle de réunion et j'ai commencé à pleurer abondamment. J'ai appelé mon compagnon à qui j'ai expliqué ce qui venait de se passer, mais j'avais du mal à parler tant j'étais choquée par l'intensité de la rencontre.

Ces déclarations se trouvent corroborées par celle de PERSONNE3.), qui rajoute que PERSONNE8.) a fait part de cet incident à PERSONNE4.), directeur général, et qu'en conséquence, une réunion entre ce dernier, le témoin et le salarié a eu lieu le 21 novembre 2018 pour permettre au salarié de leur présenter sa la version des faits. Lors de cette réunion, PERSONNE1.) déclarait uniquement, sans contester les faits, qu'il « *n'était probablement pas dans un bon esprit en raison d'une discussion qu'il avait eu avec PERSONNE17.) le jeudi 15 novembre* ». Le témoin PERSONNE3.) déclare que le salarié *n'arrivait toujours pas à voir quel était le problème avec son comportement ou à admettre qu'il avait tort. Les problèmes étaient toujours de la faute de quelqu'un d'autre. Il a même dit qu'il avait l'impression que nous le traitions de manière irrespectueuse !* » Le témoin ajoute que tout cet épisode a conduit la société SOCIETE1.) « *à envoyer une lettre d'avertissement en recommandé le 27 novembre, qu'il a décidé de ne pas aller chercher à la poste* ».

Le témoin PERSONNE4.) déclare avoir « *rencontré PERSONNE1.) à ce sujet et il a confirmé qu'il l'avait (PERSONNE8.)) arrêtée et qu'il ne l'avait pas autorisée à quitter le bureau. Je l'ai fermement informé que ce n'était pas acceptable* ».

La Cour constate qu'effectivement le tribunal du travail a procédé à une confusion des passages cités, en se basant sur des déclarations relatives au deuxième volet de cette partie des reproches pour déclarer établi en cause le reproche énoncé au premier volet de cette partie des reproches. Nonobstant cette confusion, la Cour retient qu'il résulte à suffisance de droit des éléments du dossier, et notamment des passages des déclarations testimoniales cités par la Cour, que lesdits faits gisant à la base de la lettre d'avertissement du 27 novembre 2018 se trouvent établis en cause.

En ce qui concerne l'existence de la lettre d'avertissement, la Cour renvoie aux déclarations pré-décrites de PERSONNE3.), VP-Human Resources, déclarant qu'une lettre d'avertissement écrite a été

envoyée par courrier recommandé en date du 27 novembre 2018 à PERSONNE1.), mais que ce dernier ne l'a pas retirée à la poste. Cette déclaration se trouve encore corroborée par celle de PERSONNE5.), AVP-Human Resources, qui déclare que : « *en ce qui concerne la lettre d'avertissement, je confirme que M. PERSONNE1.) ment lorsqu'il dit qu'il n'a jamais eu l'occasion de la lire. Nous avons discuté de cette lettre au moins trois fois (la première fois, M. PERSONNE1.) m'a demandé de venir dans son bureau et m'a dit : « pour moi, cette lettre d'avertissement n'existe pas, donc tu iras dans le bureau de PERSONNE17.) et tu lui demanderas de la déchirer devant toi ». Il a également dit : « de toute façon, je ne la lirai jamais ». La dernière fois, c'était la semaine du 15 juillet 2019, juste après la conversation avec M. PERSONNE18.), lorsque M. PERSONNE18.) m'a demandé de lui envoyer une copie scannée de la lettre d'avertissement. J'étais dans le bureau de M. PERSONNE1.) et je lui ai demandé s'il voulait être mis en copie dans l'email, et il a refusé. »*

Tel que retenu par le tribunal du travail, les allégations de PERSONNE1.), relatives au fait qu'il n'aurait jamais reçu ladite lettre d'avertissement et que l'employeur lui aurait fait croire qu'elle allait être retirée, se trouvent contredites par les déclarations du témoin PERSONNE5.).

La Cour relève encore que le salarié se contredit en affirmant aux termes de son acte d'appel (page 13, 4^{ième} paragraphe) qu'il « *a contesté l'avertissement en question* », puisqu'il ne saurait contester ce qu'il n'a pas reçu. Il en résulte que PERSONNE1.) était parfaitement au courant des termes de la lettre d'avertissement pour affirmer être en mesure de la contester, contestation dont il ne rapporte cependant pas la preuve.

La société SOCIETE1.) a partant établi en cause les faits du 16 novembre 2018 gisant à la base de la lettre d'avertissement et l'envoi en date du 27 novembre 2018 d'une lettre d'avertissement à PERSONNE1.) au sujet de l'incident du 16 novembre 2018 avec PERSONNE8.).

En ce qui concerne le deuxième volet de la partie intitulée « *psychological harassment in the workplace* », relatif aux comportements intimidants et humiliants affichés par PERSONNE1.) à l'égard des membres de son équipe (« *concret manifestations of repeated psychological harassment* »), rapportés au département HR par PERSONNE2.), le tribunal du travail a retenu que les trois exemples de comportements intimidant et rabaissant (libellés à la deuxième partie de la page 3 et la première partie de la page 4 de la lettre de motivation) sont établis par le témoignage de PERSONNE2.).

PERSONNE1.) fait valoir que le service HR n'aurait jamais entrepris à son encontre la moindre action du fait des prétendus actes de harcèlement moral qui lui sont reprochés. Il soutient avoir prouvé qu'il aurait entretenu une bonne relation avec PERSONNE2.) à travers l'attestation testimoniale de PERSONNE16.) ainsi qu'à travers les échanges de messages WhatsApp entre PERSONNE2.) et lui-même. Aucun acte de harcèlement psychologique ou moral ne se trouverait établi en cause.

La société SOCIETE1.) soutient que les exemples cités dans la lettre de licenciement et établis sur base des témoignages versés confirmeraient que PERSONNE1.) se serait rendu coupable d'harcèlement moral actif à l'encontre de ses subordonnés, y inclus à l'encontre de PERSONNE2.), nonobstant le fait ces deux personnes se connaissaient et se fréquentaient antérieurement dans le cadre privé. Elle donne à considérer que cette entente cordiale ayant existée antérieurement aux comportements inacceptables du salarié envers PERSONNE2.) ne ferait qu'aggraver ces faits et aurait accentué la violence de l'impact sur le bien-être psychologique de PERSONNE2.).

Elle conclut principalement à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a écarté des débats les pièces 17 à 21, 34, 38, 43 à 48 versées par PERSONNE1.), soit les échanges de messages WHATSAPP entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) (pièces 17 et 18), PERSONNE19.) (pièce 19), PERSONNE8.) (pièce 20), PERSONNE6.) (pièce 21) ainsi que d'autres échanges de messages WHATSAPP entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) (pièce 34), respectivement PERSONNE8.) (pièce 38), ainsi que des captures d'écrans de conversations WHATSAPP entre PERSONNE1.) et PERSONNE8.), PERSONNE6.), PERSONNE2.) ainsi que PERSONNE3.).

Elle invoque que le fait de les verser en tant que pièces dans un litige judiciaire plaidé en audience publique constituerait une violation de la loi du 11 août 1982 concernant la protection de la vie privée. Elle fait plaider que les auteurs et destinataires de ces messages, autres que le requérant, n'auraient pas donné leur accord à ce que ces correspondances privées soient versées comme pièces aux débats. Elle estime que ce défaut d'accord résulterait d'un courriel adressé au litismandataire de la partie défenderesse par PERSONNE3.), versé en pièce 30) et de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) versée en pièce 24).

Subsidiairement, la partie défenderesse estime que ces échanges de messages seraient dépourvus de pertinence en ce qu'ils seraient antérieurs aux incidents ayant mené au licenciement du salarié et en ce qu'ils relèveraient de la vie privée de leurs auteurs et destinataires

et n'auraient, pour la plupart d'entre eux, pas été échangés dans un contexte professionnel.

Enfin, ces échanges confirmeraient que les relations entre le salarié et les personnes en cause se seraient radicalement et rapidement dégradées lorsqu'il a été promu et s'est vu attribuer des fonctions dirigeantes.

PERSONNE1.) a versé aux débats ces échanges de messages afin d'établir qu'il aurait entretenu avec les personnes concernées de bonnes relations professionnelles et privées. Par réformation du jugement entrepris, il y aurait lieu de ne pas écarter ces pièces, étant donné que la jurisprudence admettrait que les communications qui ne seraient pas marquées comme étant clairement confidentielles seraient libres d'être produites en justice. Il conclut par ailleurs à voir dire que les pièces invoquées par la société SOCIETE1.) à l'appui de ce reproche ne seraient pas de nature à corroborer les motifs invoqués.

Concernant les échanges de messages sur l'application WHATSAPP, respectivement les diverses captures d'écran, la Cour constate, à l'instar du tribunal du travail que tous ces messages sont tirés de tout contexte et ne sont, pour la plupart, compréhensibles que pour leurs auteurs et destinataires et non pas pour des tiers. C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu qu'ils ne sont pas pertinents pour la solution du litige et qu'il les a écartés.

PERSONNE1.) a de son côté sollicité le rejet de la pièce 31) versée par l'employeur, soit des notes prises par PERSONNE3.) lors de plusieurs réunions de service.

Tel que relevé par le tribunal du travail, l'employeur n'a pas expliqué en quelles circonstances exactes ces notes ont été prises. A l'instar du tribunal du travail, la Cour n'est dès lors pas en mesure d'apprécier s'il s'agit de comptes-rendus ou de simples annotations personnelles de PERSONNE3.). Ces notes sont partant dépourvues de tout caractère probant et sont à écarter.

La société SOCIETE1.) conclut encore, par réformation, à voir écarter des débats la pièce 15 de l'appelant (attestation testimoniale de PERSONNE20.), épouse de PERSONNE1.), au motif que celle-ci aurait un conflit d'intérêt, notamment financier, à l'issue du présent litige et serait à considérer, par extension, comme étant une partie au litige, ainsi que la pièce 14 de l'appelant, (attestation testimoniale dressée par PERSONNE15.), au motif qu'elle ne correspondrait pas aux exigences de forme de l'article 402 Nouveau Code de procédure civile, sinon serait dépourvue de pertinence. Elle conclut encore à voir écarter des débats les attestations testimoniales de PERSONNE12.)

(pièce 11), PERSONNE13.) (pièce 12) et PERSONNE21.) (pièce 13) pour émaner de personnes externes à la société et qui n'auraient pas eu à travailler avec PERSONNE1.) en tant que subalternes, de sorte que ces déclarations seraient dépourvues de pertinence.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE20.), épouse de PERSONNE1.), la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir relevé qu'aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner, que la capacité de témoigner est la règle et l'incapacité de témoigner l'exception, que la notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement et ne vise en principe que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire, que la notion de « *partie en cause, incapable de témoigner* », ne vise en principe que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire et non les personnes susceptibles d'avoir une communauté d'intérêts avec l'une des parties en cause (cf. C.S.J., 3 décembre 1998, N° 21962 et 22047) et qu'en application de la jurisprudence précitée, il n'a pas écarté le témoignage de l'épouse de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) conclut de son côté, par réformation, au rejet des attestations testimoniales de PERSONNE4.) et PERSONNE3.) comme étant dépourvues de fiabilité et d'impartialité alors que ces deux personnes auraient signé la lettre des motifs du 3 septembre 2019 et demande de les écarter des débats. Il a également conclu au rejet de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), au motif qu'elle serait dépourvue de fiabilité.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir relevé, concernant l'argument relatif à la signature de la lettre de licenciement par PERSONNE4.) et PERSONNE3.), que cette circonstance ne les rend pas incapable de témoigner dès lors que chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes frappées d'une incapacité de témoigner en justice et de celles qui sont directement parties en cause, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Aucun élément du dossier ne permettant de conclure que ces deux personnes exercent un quelconque mandat social au sein de la société SOCIETE1.), c'est à bon droit que le tribunal du travail n'a pas refusé leurs témoignages écrits au motif qu'ils seraient les signataires de la lettre de motivation du licenciement.

C'est encore à juste titre que le tribunal du travail a retenu qu'en application de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, il n'y a pas non plus lieu de rejeter l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.).

La Cour approuve dès lors le tribunal du travail d'avoir retenu que toutes ces dépositions peuvent être prises en considération et qu'il n'y a pas lieu de les écarter des débats.

En ce qui concerne la réalité des reproches formulés sous l'intitulé « *psychological harassment in the workplace* », la Cour constate, à l'instar du tribunal du travail, que les trois exemples de comportements intimidants et rabaisant sont établis par le témoignage de PERSONNE2.). Celle-ci déclare que : « *Lorsque PERSONNE1.) était de mauvaise humeur, il faisait souvent des commentaires ou des blagues sarcastiques pour minimiser notre travail. Je lui ai demandé à plusieurs reprises de ne pas faire de blagues sur moi, mais il m'a toujours répondu que je n'avais aucun sens de l'humour. Lors d'une réunion d'équipe au premier semestre 2018, PERSONNE1.) parlait de la refacturation des factures à nos filiales et comment nous pourrions refacturer un loyer ou quelque chose qui apporterait de la valeur ajoutée et il a ajouté « contrairement au travail de PERSONNE2.) par exemple ». Il a dit cela en souriant et lorsque j'ai réagi avec surprise en disant « vraiment ? », il a gardé son sourire et a poursuivi la réunion. Tous les autres se sont tus et j'ai eu envie de pleurer pendant le reste de la réunion. Ses critiques sévères m'ont beaucoup affectée, ses « plaisanteries » portaient sur « l'absence de compétences PowerPoint », l'« absence de compétences en communication », « l'incapacité à énumérer » etc. Cela m'a fait perdre confiance en moi. Lorsque quelque chose prenait trop de temps, il utilisait le terme « dillydallying » (tergiverser), disant que nous perdions trop de temps, et lorsque les heures supplémentaires étaient évoquées, c'était parce que nous n'étions pas capables de gérer efficacement notre charge de travail ».*

Le témoin déclare encore que : « *Le 13 juillet 2018, PERSONNE6.) (associate-company-administrator) m'a dit qu'elle parlait aux RH pour remettre sa démission à cause du comportement de PERSONNE1.) ; j'ai décidé de parler pour elle et l'équipe avec les RH. La veille de la démission d'PERSONNE23.), PERSONNE1.) m'avait demandé de revoir son travail. Ce soir-là, il m'a envoyé un message sur un groupe WhatsApp pour me demander de venir au bureau à 8h30 pour discuter. Le lendemain, il m'a demandé de revoir à nouveaux son travail et m'a dit qu'il « ne tolérerait pas le laisser-aller ». Il m'a demandé de revoir à nouveau l'affectation des réserves légales et des bénéfiques distribuables des années précédentes, car il avait découvert une erreur historique et il était furieux que je ne l'aie pas repéré. Je lui ai indiqué que je ne m'occupais pas de la comptabilité et que je n'avais pas non plus participé à l'approbation des comptes des années précédentes (car je n'étais même pas employée chez SOCIETE1.)). Il m'a répondu : « A quoi es-tu bonne ? » d'un ton sarcastique. Je suis allée parler aux RH (PERSONNE5.)) ce matin-là et j'ai rapporté la façon dont PERSONNE1.) parlait à l'équipe. Je lui ai fait part de la*

détresse émotionnelle constate qu'il me causait et que j'avais envisagé à plusieurs reprises de quitter SOCIETE1.) parce que j'avais toujours l'impression de marcher sur des œufs avec PERSONNE1.), qu'il me donnait souvent l'impression de n'être bonne à rien et de m'humilier. »

Le témoin PERSONNE2.) précise encore avoir finalement, au cours d'une discussion du 2 août 2019, rendu attentif PERSONNE1.) au fait que ses comportements envers elle, de même qu'envers d'autres employés, étaient inacceptables, parce humiliants. Elle déclare que : *« la dernière fois que PERSONNE1.) et moi avons discuté, c'était le 2 août 2019, il était préoccupé par son absence au voyage d'affaires à Abu Dhabi. Il voulait que j'interpelle PERSONNE17.) et que j'essaie d'obtenir des informations de sa part sur cette décision. J'ai dit à PERSONNE1.) qu'au lieu de me mettre sur la sellette pour interroger PERSONNE17.), c'est lui (PERSONNE1.) qui devrait se demander s'il avait fait quelque chose de mal. Je supposais que la décision était motivée par son comportement en général et par ses luttes constantes contre l'équipe des ressources humaines. J'ai dit à PERSONNE1.) que les RH ne faisaient que leur travail et qu'ils essayaient d'arranger la situation. Il m'a répondu que les RH n'arrangeraient rien, mais qu'ils étaient « incompetents ».*

Le témoin PERSONNE2.) déclare encore lui avoir dit *« que j'évitais toujours de me rendre à son bureau, craignant sa réaction. Je lui ai dit que je me sentais tout le temps déprimée et que notre relation de travail était loin d'être arrangée, que j'étais passée du silence et de l'enfermement, de l'acceptation de la situation et de la prétention que tout allait bien, à la discussion avec mes amis et ma famille et à la thérapie. »*

Les trois exemples concrets invoqués par l'employeur se trouvent établis en cause, de sorte que le reproche est établi.

Il résulte encore de cette même attestation testimoniale de PERSONNE2.) que cette dernière a été victime de comportements intimidant et irrespectueux de la part de PERSONNE1.), tels que : répétition de blagues déplacées, non appréciation manifeste d'une présentation PowerPoint, dépréciation à répétition de la valeur de son travail sans raison valable, de nature à affecter sérieusement l'état mental du témoin.

PERSONNE1.) remet en cause la crédibilité du témoignage de PERSONNE2.), en soutenant avoir toujours eu avec le témoin des relations amicales s'étendant même à la vie privée. Il s'appuie à cet effet sur l'attestation testimoniale exhaustive de son épouse, PERSONNE20.).

La Cour constate que le témoin PERSONNE20.) déclare certes que le couple aurait entretenu avec PERSONNE2.) une relation amicale, mais que cette déclaration se trouve contredite par celle du témoin PERSONNE2.) qui réfute l'affirmation de l'épouse concernant l'existence d'une relation amicale privée avec PERSONNE1.). Il n'existe dès lors aucun élément au dossier permettant à la Cour de douter de la crédibilité du témoin PERSONNE2.).

La réalité des reproches formulés sous l'intitulé « *psychological harassment in the workplace* » se trouve partant établie en cause.

ii) quant à la partie intitulée « *unacceptable workplace behaviour* » :

La société SOCIETE1.) reproche sous cet intitulé à PERSONNE1.) d'avoir eu la tendance à blâmer, intimider, rabaisser et critiquer publiquement certaines personnes en violation avec son rôle de dirigeant et contre toutes attentes de l'employeur qu'il traite ses collègues et collaborateurs avec respect et dignité. Elle cite des exemples de telles situations rencontrées par PERSONNE24.), PERSONNE2.), PERSONNE25.), PERSONNE3.), PERSONNE19.) et PERSONNE5.).

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu ces faits comme étant établis en cause sur base des attestations testimoniales des auteurs précités, au motif que la société SOCIETE1.) resterait en défaut de verser des preuves relatives aux reproches énoncés à la page 4 § 3, page 5 §1 à 4, sans autrement expliciter sa contestation.

La Cour constate que le comportement blâmant de PERSONNE1.) invoqué par l'employeur à la page 4 § 3 de la lettre de motivation ne se trouve pas établi en cause sur base des attestations testimoniales.

En ce qui concerne la situation décrite à la page 5 paragraphe 1 de la lettre de motivation, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que « *je n'avais aucun problème à travailler plus longtemps si nécessaire, mais parfois PERSONNE1.) abusait de cette flexibilité. Une fois, il m'a demandé de travailler à minuit pendant le team building à ADRESSE3.) en octobre 2018. Après le dîner de l'événement, PERSONNE1.) m'a demandé de retourner dans ma chambre pour travailler sur la convocation de trois réunions du conseil d'administration à peu près après 23 heures. Lorsque j'ai interrogé PERSONNE1.) sur l'échéance, il n'a pas donné de véritable raison, si ce n'est qu'il voulait simplement que ce soit fait. Lorsque nous sommes revenus du team building le vendredi, PERSONNE26.) et moi étions les seuls à travailler alors que le bureau était fermé, en raison de sa*

demande. » Le comportement exigeant sans raison manifeste, ressenti comme un comportement sadique, se trouve établi en cause.

Les incidents décrits aux paragraphes 2 et 3 de la page 5 de la lettre de motivation ne se trouvent pas établis en cause sur base des attestations testimoniales versées par l'employeur.

En ce qui concerne les inquiétudes engendrées par les comportements déplacés de PERSONNE1.) et les tentatives de remédiation à son attitude rabaissant, telles que décrites au paragraphe 4 de la page 5, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), VP-Human Resources, que le témoin « *se sentais vraiment dans une position difficile car je ne pouvais pas discuter avec lui des comportements inappropriés signalés par son équipe ou d'autres équipes.(PERSONNE1.) rabaisse l'équipe* », « *il est méchant* ».sans craindre des représailles qui s'abattraient systématiquement sur les équipes concernées ou sans craindre ses réactions (il pouvait me parler de façon très condescendante, insinuant que j'étais totalement incompétente en tant que responsable des RH). J'ai fait part de mes préoccupations au Directeur Général et à mon supérieur hiérarchique (PERSONNE27.)). En tant que membres du comité de directeur, nous ne pouvions pas fermer les yeux sur le comportement de PERSONNE1.). Nous avons une responsabilité envers les employés que nous embauchions. Et PERSONNE1.) n'a écouté aucun conseil venant de moi en tant que RH ou de quiconque d'autre que son supérieur hiérarchique. Notre approche est restée constructive : nous voulions qu'il apprenne et développe des compétences managériales et qu'il remédie à sa façon agressive d'aborder les problèmes avec les gens. Nous avons décidé d'organiser des sessions de formation au leadership pour l'ensemble de l'équipe de direction ainsi que des sessions de coaching individuel (à partir d'octobre 2018). L'approche consistait vraiment à essayer de résoudre le problème afin que PERSONNE1.) commence à se comporter différemment avec son équipe en priorité et avec d'autres collègues également. (...) PERSONNE1.) n'était pas réceptif à ces actions et le climat entre nous a continué à se détériorer. (...) Au vu de la situation et de toutes les plaintes que nous recevions des employés sur le comportement de PERSONNE1.), (...) cela m'a amené à en parler à mon responsable hiérarchique et à PERSONNE4.), le 22 mai 2019. Je leur ai mentionné que je ne supportais plus l'attitude de PERSONNE1.) envers moi mais surtout envers son équipe et d'autres collègues, que cela avait un impact sur nous en tant qu'entreprise et que je ne voulais pas que mon nom soit associé à ce genre d'atmosphère harcelante/agressive. Je craignais que nous ne soyons poursuivis pour harcèlement. Je me sentais vraiment mal à l'époque. Toute cette situation avait un impact sur ma santé et ma vie de famille (beaucoup de stress, d'anxiété, d'insomnie).

J'ai même dû commencer une thérapie pour pouvoir continuer à aller au travail car je ne pouvais plus supporter cette situation. »

Le témoin PERSONNE19.), déléguée du personnel depuis 2018, atteste du fait d'avoir « vu PERSONNE1.) parler à PERSONNE24.) (PERSONNE24.), d'une manière très déplacée parce qu'elle n'avait pas eu le temps de s'occuper immédiatement d'un problème informatique (ce n'est pas son travail) et d'avoir entendu PERSONNE1.) parler de gens en disant que « personne ne comprend rien » et que « tout le monde est tellement incompetent comparé à lui ». PERSONNE19.) déclare avoir été choquée à entendre de tels propos.

PERSONNE1.) se réfère aux attestations testimoniales dressées par son épouse PERSONNE20.) ainsi que par PERSONNE15.), PERSONNE12.), PERSONNE13.) et PERSONNE21.), pour affirmer avoir toujours eu un comportement exemplaire dans ses relations professionnelles.

L'attestation testimoniale dressée par PERSONNE15.) n'est pas pertinente pour la solution du litige, étant donné que l'auteur se borne à relater des situations relevant d'une relation professionnelle à niveau équivalent avec l'appelant, et non pas de situations dans le cadre d'une relation de subalterne par rapport à la fonction dirigeante de PERSONNE1.). Il en est de même des déclarations des témoins PERSONNE12.), PERSONNE13.) et PERSONNE21.), lesquelles ne mentionnent aucune situation relevant du comportement affiché par PERSONNE1.) en tant que dirigeant d'une équipe.

Le contenu de l'attestation testimoniale de PERSONNE20.) est à écarter des débats pour tout ce qui concerne les situations conflictuelles qui se sont déroulés au sein de l'entreprise, étant donné que le témoin n'est à ce sujet qu'un témoin indirect qui relate la version des faits de son époux, soit des ouïs-dires, sans avoir personnellement assisté aux situations reprochées.

La Cour retient dès lors, à l'instar du tribunal du travail que les déclarations dégradantes et humiliantes vis-à-vis des collègues de travail et des membres de son équipe, ainsi que le manque de respect de PERSONNE1.) se trouvent établis en cause.

Les déclarations du PERSONNE5.), AVP Human Resources, invoquées par l'employeur à la page 6 premier paragraphe de la lettre de motivation ne résultent pas de l'attestation testimoniale dressée par ce témoin.

Si dès lors trois des sept exemples de situations devant refléter le comportement sciemment répété démontrant une attitude vexante et

humiliante par rapport aux collègues de travail de PERSONNE1.) ne se trouvent pas établis en cause, il n'en reste pas moins que les quatre situations établies démontrent à suffisance de droit le reproche d'un comportement inadéquat au travail de PERSONNE1.).

iii) quant à la partie intitulée « *damage to company image* » :

La société SOCIETE1.) reproche sous cet intitulé à PERSONNE1.) que ses actes de harcèlement psychologique et son comportement agressif auraient impacté négativement l'image de la société et les contacts avec les fournisseurs et auraient affecté négativement l'image d'une société où prévaut un environnement de travail humain et convivial. Elle reproche à PERSONNE1.) que son assistante personnelle PERSONNE6.) aurait démissionné avant même la fin de la période d'essai en déclarant « *le comportement de PERSONNE1.) m'a profondément blessée. Il ne changera pas. Malheureusement je ne suis pas en capacité de faire semblant et rester.* »

Ce dernier fait reproché se trouve confirmé sur base de l'attestation testimoniale d'PERSONNE6.).

L'ancien employeur reproche plus précisément à PERSONNE1.) dans ce contexte que suite au départ d'PERSONNE6.), il a dû procéder au recrutement d'une nouvelle assistante personnelle pour PERSONNE1.), alors que deux autres assistantes personnelles avaient déjà démissionné auparavant, que ceci se serait avéré compliqué étant donné que le cabinet de recrutement que l'employeur engageait habituellement pour ce faire se serait montré réticent à accepter cette mission, au vu des échos de retour négatifs des deux assistantes qui avaient démissionné antérieurement, à savoir les dames PERSONNE28.) et PERSONNE29.), qui auraient fait part à ce cabinet de recrutement des comportements inacceptables et d'actes de harcèlement qu'elles auraient subi de la part de PERSONNE1.) (avant dernier paragraphe de la page 5 de la lettre de motivation).

Les réticences exprimées par le cabinet de recrutement, ainsi que les raisons de ces réticences se trouvent établies sur base de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.). Le témoin déclare que PERSONNE30.), assistante personnelle de PERSONNE1.), a quitté l'entreprise au bout de seulement deux semaines et lui a dit au sujet de PERSONNE1.) « *il est complètement fou, ça ne peut pas continuer comme ça ou je quitte la société* ». Le témoin PERSONNE5.) précise que « *cette situation a eu un fort impact sur la collaboration avec l'agence de recrutement par laquelle Mme PERSONNE28.) a été recrutée, et lorsque nous avons dû la remplacer, ils ont mentionné qu'ils n'étaient pas sûrs d'accepter la mission car le feedback reçu par Mme PERSONNE28.) était épouvantable.* »

Si PERSONNE1.) fait valoir que le témoin PERSONNE5.) précise toutefois qu'PERSONNE30.) a quitté l'entreprise « *pour d'autres raisons* », la Cour constate néanmoins que l'échos négatif donné par PERSONNE30.) relatif au comportement de PERSONNE1.) se trouve établi, de même que le fait que l'agence de recrutement, au vu de « *l'usure* » d'assistantes personnelles par PERSONNE1.), a exprimé des doutes quant à sa volonté de continuer à recruter des personnes pour la fonction d'assistante personnelle de PERSONNE1.).

Dans le contexte des répondants négatifs rapportés à l'agence de recrutement, le témoin PERSONNE31.), deuxième assistante personnelle de PERSONNE1.) ayant démissionnée, déclare encore que PERSONNE1.) a été « *le pire managers/collègues qu'elle n'a jamais rencontré en plus de trente ans de carrière. Il était l'un des pires tyrans qu'elle n'a jamais rencontrés, créant volontairement et par la force un environnement très toxique où les collaborateurs se sentaient tous menacés dans notre intégrité et leur bien-être physique et mental* ». Le témoin déclare notamment que « *il me rappelait constamment qu'il était le maître de mon destin professionnel, qu'il pouvait mettre fin à mon contrat de travail en une fraction de seconde, mais qu'il ne le ferait pas, bien sûr, parce qu'il était totalement satisfait de mon travail. Il jouait toujours à des jeux d'esprit (il a malgré tout fini par mettre ses menaces à exécution). (...) L'une des tâches les plus folles et les plus absurdes qu'il m'a été donné à accomplir (ainsi qu'à PERSONNE6.)) consistait à réorganiser plus de dix années d'archives tout en continuant à faire notre travail au quotidien. Nous avions un mois pour le faire. Nous lui avons immédiatement dit que c'était impossible, ce à quoi il a répondu que nous n'avions pas le choix et que cela devait être fait. Chaque fois que nous allions travailler sur les archives, il venait nous demander de retourner à nos bureaux et de faire autre chose. Nous lui avons dit que s'il voulait que les archives soient réorganisées à temps, nous devions passer plus de temps à travailler sur les archives. Mais il ne nous permettait pas de travailler correctement. Lorsque nous étions à notre bureau, il nous demandait d'aller travailler sur les archives. Nous avons l'impression de travailler avec une personne bipolaire dont l'humeur changeait tout au long de la journée. Une seconde, il souriait ; l'autre, il était très nerveux et méchant. C'était très déstabilisant. (...) Il disait du mal de tout le monde dans le bureau : de PERSONNE27.), PERSONNE32.), PERSONNE3.), PERSONNE33.). Il les faisait tous passer pour des incompetents. Il se moquait et insultait les contacts professionnels qui le contactaient pour une réunion ou un déjeuner. (...) Il se sentait supérieur à tout le monde. Du moins, c'était l'impression qu'il donnait. »*

En ce qui concerne l'incident décrit au dernier alinéa de la page 6 de la lettre de licenciement, soit le comportement de PERSONNE1.) lors un Leadership workshop organisé par la société SOCIETE5.) les 29

et 30 avril 2019 au profit du comité exécutif, dont faisait partir PERSONNE1.), il résulte d'un courrier électronique de PERSONNE34.) de la société SOCIETE5.) adressé à PERSONNE3.) que ce dernier n'a pas du tout apprécié le comportement de PERSONNE1.). En sa qualité de consultant en ressources humaines et organisationnelles, il estime qu'« *il est nécessaire et impératif que PERSONNE17.) assume sa responsabilité managériale à l'égard de PERSONNE1.), mais ne je suis pas convaincu qu'il y parviendra. Si l'était le patron de PERSONNE1.), il n'aurait plus été dans l'entreprise en tant que manager parce qu'il ne dispose pas de ces capacités – son comportement irrespectueux et inacceptable envers vous en tant que membres de l'équipe au sein du Comité de Direction et envers moi en tant que facilitateur et toute l'organisation vendredi dernier – c'est embarrassant et incroyable de voir comment un tel comportement peut être accepté.* »

Les répercussions négatives du comportement de PERSONNE1.) sur l'image et la réputation de la société SOCIETE1.) se trouvent ainsi établies.

iv) quant à la partie intitulée « sexist behaviour in the workplace » :

Le témoin PERSONNE2.) déclare au sujet d'une présentation PowerPoint qu'elle avait préparée le 26 juillet 2019 que : « *J'étais chargée de préparer la bio des intervenants (PERSONNE4.), PERSONNE35.), PERSONNE27.), PERSONNE3.), PERSONNE1.) et moi-même) (le comité de direction et la secrétaire du comité de direction). Les bios devaient tenir sur une seule page. Lorsque PERSONNE1.) a vu le titre du slide « SOCIETE1.) Excom Bios » (bio des membres du comité de direction de SOCIETE1.), il m'a dit avec sarcasme « Félicitations pour ta promotion » et m'a demandé de me retirer du slide. Je lui ai dit que j'étais en bas de la page et que ma biographie indiquait que j'étais secrétaire du comité de direction et non membre. La présentation comportait trois personnes en haut de la page et trois en bas, il m'a suggéré de déplacer PERSONNE3.) en bas de page et lui-même en haut. Je lui ai dit que le fait d'avoir tous les hommes en haut et toutes les femmes en bas semblait déséquilibré et pouvait être considéré comme quelque peu sexiste. Il m'a également suggéré de placer PERSONNE3.) et moi sur une page séparée, car il semblait considérer que nous ne devrions pas être sur la même page que lui et le reste des membres du comité de direction. La semaine suivante, le 31 juillet 2019, il m'a demandé de le retirer de la présentation alors qu'il quittait en trombe le bureau de PERSONNE17.), affirmant que PERSONNE17.) lui avait dit qu'il ne participerait pas au voyage d'affaires annuel à Abu Dabi.* »

Le même témoin déclare encore se souvenir parfaitement de la première fois que le salarié a eu un comportement vis-à-vis d'elle qui l'a fait pleurer. PERSONNE2.) déclare qu'en décembre 2017, elle a eu à effectuer une tâche simple : faire signer et envoyer un avis de remboursement. Avant d'entrer dans une réunion du conseil d'administration, PERSONNE1.) l'a débriefé sur le calendrier de l'avis de remboursement et le témoin déclare avoir compris que le remboursement serait retardé de deux jours. Le témoin a néanmoins préparé le document et le lui a remis sur un cahier de signatures, alors qu'il était toujours en réunion du conseil d'administration qui tardait à se terminer. Le témoin déclare avoir pris, après quelques heures, sa pause de déjeuner, tout en faisant savoir à une collègue de travail qu'elle attend que PERSONNE1.) sorte de la réunion pour pouvoir envoyer le document. Or, après plusieurs appels manqués et des messages lui demandant où elle se trouvait, PERSONNE2.) déclare avoir décroché le téléphone. A entendre la voix agitée de PERSONNE1.), le témoin déclare avoir su qu'il était très en colère contre elle. A son retour au bureau, PERSONNE1.) l'a appelé dans son bureau et lui a crié dessus. Il lui a demandé avec agressivité où elle était passée et lui a demandé si elle prenait son travail au sérieux, qu'elle ne comprenait pas les conséquences de ce qu'elle faisait et si elle pensait qu'ils ne font que « *déplacer du papier* ». Le témoin déclare qu'après la discussion, elle essayait d'assimiler ce qu'elle avait fait de mal et ce qui venait de se passer et il n'a pas fallu longtemps pour qu'elle se retrouve à pleurer dans la salle de bain. La journée a passé et elle se sentait très mal. A la fin de la journée, au moment de quitter le bureau, PERSONNE1.) lui a demandé si elle voulait parler de ce qui s'était passé et le témoin lui a répondu que c'était trop tôt et qu'elle préférerait attendre et en parler le lendemain. Le témoin précise que PERSONNE1.) a mis fin à la conversation par un commentaire sexiste en disant qu'il « *pensait que les femmes aimaient parler de leurs sentiments* ».

Le témoin PERSONNE8.) déclare que, lorsqu'elle a annoncé au cours de l'été 2018 qu'elle attendait son deuxième enfant, la nouvelle n'a pas été très bien accueillie par PERSONNE1.). « *Il faisait souvent des commentaires sournois sur mon état, sur ce que je mangeais, sur ma prise de poids ou sur le fait que j'allais devoir partir en congé de maternité. Lors d'un appel avec un associé d'un autre cabinet d'avocats qui nous conseillait sur une question juridique, il m'a même présentée au début de l'appel comme la femme enceinte qui participait à l'appel. Cela m'a mise très mal à l'aise, car mes compétences professionnelles n'étaient pas affectées par mon état et ces propos étaient très inappropriés.* »

Contrairement à l'affirmation du salarié soutenant que le fait de qualifier de comportement sexiste une discussion sur l'emplacement des biographies dans le cadre d'une présentation PowerPoint

« *frôlerait le ridicule* », la Cour se doit de constater que, placées dans le contexte d'un comportement intimidant généralisé, les deux remarques précitées ont objectivement une connotation sexiste et méprisante.

Il en résulte que, tel que retenu par le tribunal du travail, le comportement sexiste reproché à PERSONNE1.) par l'employeur est établi en cause.

v) quant à la partie intitulée « *violation of company policies and lack of requisite managerial skills* :

L'employeur donne divers exemples de situations dans le contexte du reproche relatif à une violation de la politique de l'entreprise et d'un manque de compétence managériale et invoque à l'appui de ses critiques les attestations testimoniales de PERSONNE4.), PERSONNE5.) et de PERSONNE3.), PERSONNE19.) et PERSONNE2.).

En ce qui concerne le reproche de l'employeur formulé en bas de la page 7 et en haut de la page 8 de la lettre de motivation tendant au fait d'avoir manipulé et réécrit les auto-évaluations des employés, le témoin PERSONNE2.) déclare que « *lors de nos évaluations, il demandait à l'équipe d'écrire sur un document Word séparé ce que nous allions soumettre afin qu'il puisse réviser et modifier le langage de ce que nous soumettions sur SOCIETE6.) (la plateforme RH).* »

Il résulte dès lors de ce témoignage que le salarié a tenté de manipuler le contenu des auto-évaluations des membres de son équipe.

Il est indéniable qu'une telle tentative de manipulation constitue une violation de la politique de l'entreprise, eu égard notamment aussi aux déclarations suivantes émanant du directeur général de la société SOCIETE1.), PERSONNE4.).

Le témoin PERSONNE4.) déclare en ce qui concerne la politique de l'entreprise que « *les employés de SOCIETE1.) sont notre plus grand atout et lors du recrutement, nous mettons toujours l'accent sur nos valeurs culturelles en tant que priorité absolue. La « collaboration efficace » est l'une des trois valeurs pour lesquelles, en premier lieu, la façon de collaborer avec ses collègues est la clé d'un travail d'équipe réussi. Chez SOCIETE1.), nous créons un lieu de travail très spécial où nous voulons que les employés se sentent à l'aise et bien dans leur peau chaque jour.* »

Le témoin PERSONNE5.) ajoute qu'« *en tant que RH avec plus de 12 ans d'expérience, je confirme que SOCIETE1.) est un endroit où il fait bon travailler, avec une éthique et des valeurs fortes et un*

environnement de travail humain et convivial. Les employés sont respectés et traités équitablement. »

En ce qui concerne le manque de compétence managériale, le témoin PERSONNE4.) précise que « comme PERSONNE1.) venait directement de l'SOCIETE7.) et dans la mesure où je n'ai pas eu de contact avec lui avant de rejoindre SOCIETE1.), nous avons réalisé qu'il n'avait pas d'expérience en matière de « gestion des personnes ». C'est pourquoi nous lui avons fait suivre des cours de management ».

Le témoin PERSONNE5.) déclare que « quelques semaines après mon arrivée (chef SOCIETE1.) en avril 2018, les employés ont commencé à venir dans mon bureau pour se plaindre de M. PERSONNE1.), et malheureusement, j'ai dû investir beaucoup de temps pour traiter toutes ces plaintes (...) liées à une communication agressive, à des abus émotionnels et psychologiques et à des brimades, avec des faits et des preuves concrets à l'appui. Ces comportements inacceptables, en particulier d'un membre de notre équipe dirigeante, ont entraîné un malaise au travail, des larmes au bureau, une perte de confiance en soi, des périodes de maladie, des soins médicaux et psychologiques pour au moins un employé de l'équipe de PERSONNE1.), des démissions. »

Le même témoin déclare encore qu' « au cours de la semaine du 15 juillet 2019, avec tous les problèmes autour du dépôt réglementaire du projet Emeraude, j'ai réalisé que M. PERSONNE1.) était aussi vraiment sournois et manipulateur avec la direction (M. PERSONNE27.), membre de notre comité de direction, M. PERSONNE4.), notre directeur général, et M. PERSONNE18.) de l'SOCIETE7.), notre société mère (par exemple, lors de l'appel téléphonique avec M. PERSONNE36.) lorsque M. PERSONNE1.) a mentionné qu'il comprenait que la lettre d'avertissement avait été retirée de son dossier personnel, et en essayant d'obtenir une confirmation écrite de ma part)). Juste après cet appel, nous avons eu quelques discussions avec la direction et j'ai réalisé que la relation de confiance était définitivement rompue. »

Le témoin PERSONNE2.) déclare que « PERSONNE1.) avait appris à l'équipe (PERSONNE37.), PERSONNE8.) et le témoin) que les erreurs n'étaient pas acceptables. » Le témoin précise que « j'ai commencé à ressentir une anxiété et un stress constants pour la moindre tâche. Je vérifiais deux ou trois fois tout ce que je faisais à la recherche d'erreurs, car je savais qu'il y aurait toujours quelque chose qui n'irait pas pour PERSONNE1.). Il avait ce qu'on appelle une « politique de confiance zéro », ce qui signifie que nous ne devons pas faire confiance à qui que ce soit, ni nous fier à qui que ce soit. Mêmes pour les informations provenaient directement de

l'SOCIETE7.), j'étais à la recherche d'erreurs qu'il pourrait pointer du doigt et me reprocher d'avoir négligées ».

Le témoin PERSONNE3.) décrit la situation suivante concernant un formulaire à remplir par tous les membres du comité de direction pour la SOCIETE2.)/SOCIETE3.) dans le cadre d'un investissement (deuxième alinéa de la page 8 de la lettre de motivation) : « PERSONNE1.) s'est présentée à moi le mardi 16 juillet 2019. J'étais sur le point de partir pour quelques jours de vacances. Il m'a montré le formulaire. Il était irrité et m'a demandé comment il devait répondre à certaines questions, dont notamment la question « avez-vous, vous ou une entrepris dans laquelle vous exercer ou avez exercé une influence, déjà fait l'objet d'une procédure de nature disciplinaire, que cette procédure ait ou non abouti à une condamnation » et « avez-vous déjà fait l'objet d'une enquête qui aurait pu déboucher sur une procédure disciplinaire ? ». Il voulait que je lui confirme s'il devait répondre « oui » ou « non ». Pour moi, ce n'était pas à moi de lui dire quoi répondre. Il avait reçu une lettre d'avertissement en novembre 2018. Il m'a donc demandé de contacter notre directeur général pour qu'il confirme. J'ai envoyé un mail à PERSONNE17.) le jour-même et je suis partie pour 4 jours de vacances. PERSONNE5.), PERSONNE27.) et PERSONNE4.) ont donc dû s'occuper de PERSONNE1.) après mon départ. PERSONNE1.) n'a toujours pas changé d'attitude et PERSONNE17.) a finalement pris la décision de mettre fin à son contrat de travail dans l'intérêt de l'entreprise. »

Concernant le reproche d'un manque de maturité (premier paragraphe de la page 9 de la lettre de motivation), le témoin PERSONNE19.) déclare que : « il m'est arrivé quelques fois de ne pas accepter de faire quelque chose qu'il me demandait de faire pour lui ; parce que cela ne faisait pas partie de mon travail, ou parce que ce n'était pas possible/une vraie priorité. Il a alors décidé de ne pas me parler, de ne même pas me dire « bonjour » ou « au revoir ». Cette situation spécifique s'est produite lorsque PERSONNE8.) a laissé des affaires personnelles (livres et notes personnelles) dans une armoire avant son congé de maternité (elle m'avait laissé la clé), et que PERSONNE1.) est venu me demander la clé, prétextant qu'elle avait mis des livres qui n'étaient pas des livres personnels. Je lui ai dit que je ne pouvais pas le faire et qu'il devait, en tant que son responsable, la contacter directement pour s'assurer qu'elle était d'accord. Il a insisté pour que je la contacte moi-même, mais je n'ai pas accepté. Il s'est mis en colère, est parti et m'a ignorée pendant quelques semaines, sans me regarder et me dire « bonjour ». J'ai appris quelques jours plus tard qu'il avait demandé la même chose à PERSONNE5.). »

Le témoin PERSONNE3.) relate également ce même comportement inapproprié, et ajoute que PERSONNE1.) l'a même « ralenti dans les

initiatives RH pour lesquelles nous avons besoin de sa contribution et de sa « non-objection juridique » pour les mettre en œuvre. » Il en est de même du témoin PERSONNE8.).

Le reproche concernant l'attitude du salarié par rapport aux heures supplémentaires à prester par ses collaborateurs (troisième alinéa de la page 9 de la lettre de motivation) ne se trouve pas établi sur base des attestations testimoniales versées par l'employeur.

Concernant le dernier comportement reproché à PERSONNE1.) relatif au « dress code » (deuxième alinéa de la page 10 de la lettre de motivation), le témoin PERSONNE19.) déclare qu'« *après la réunion du comité de direction, au cours de laquelle le nouveau code vestimentaire a été approuvé par tous, PERSONNE1.) a ouvertement déclaré qu'il n'appliquerait pas la règle à son équipe et que c'était le travail des RH de le faire. »*

La Cour constate en conséquence que la plupart des reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.) se trouvent établis en cause sur base des attestations testimoniales versées par l'employeur et ne se trouvent pas éternués par celles versées en cause par le salarié.

La société SOCIETE1.) invoque en conclusion des reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.) que le département RH aurait reçu 18 plaintes au sujet des comportements inacceptables de PERSONNE1.) et que de ces 18 personnes s'étant plaintes oralement, huit personnes auraient démissionné en raison de ces mêmes comportements inacceptables de PERSONNE1.).

Si, tel que relevé par le salarié, cette liste constitue un document unilatéral, sans valeur probante, la Cour constate cependant qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) que le département RH a reçu dix-huit plaintes en dix-huit mois en raison du comportement du salarié, dont au moins huit personnes disaient qu'elles envisageaient de quitter l'entreprise en raison de ces comportements inacceptables de PERSONNE1.).

Le nombre important de plaintes et de personnes souhaitant quitter l'entreprise en raison des comportements rudes, méprisants et humiliants de PERSONNE1.) se trouve partant établi en cause.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que les témoignages versés par l'employeur sont précis, unanimes, concordants et crédibles et que les faits reprochés et établis illustrent un comportement inapproprié récurrent, s'étalant sur une longue période, malgré les efforts des membres du comité de direction de remédier à cette attitude, de discuter avec le salarié sur les plaintes reçues à propos de ses comportements ressentis comme inappropriés

et humiliants ainsi que les formations proposées afin de lui permettre de prendre conscience sur l'inacceptabilité de ses comportements par les membres de son équipe et par sa direction.

Quant aux reproches établis, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la société SOCIETE1.) a rapporté la preuve de comportements inappropriés et méprisants de PERSONNE1.) tant envers ses subalternes qu'envers les autres membres du comité de direction et que ces comportements sont constitutifs, en partie, d'actes de harcèlement moral qui se sont répétés et qui ont été perpétrés à l'égard de plusieurs personnes.

En effet, le harcèlement moral se définit par tout comportement qui a pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

S'il convient certes 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 encore à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail (Cour d'appel, 18 juin 2015, n°41027 du rôle), il n'en reste pas moins qu'en l'espèce les faits établis sont, de par leur nature, leur répétition et des conséquences qu'ils ont entraînées, constitutifs d'actes abusifs. En effet, les faits reprochés dépassent le cadre normal des relations professionnelles. Ils ne sont pas simplement dus, tel que le laisse sous-entendre le salarié, à des circonstances à tort mal ressenties par les membres de son équipe, mais sont constitutifs d'un mode de gestion et d'organisation faisant du harcèlement moral un outil de management, en imposant une pression continue, abusive et malveillante qui porte atteinte à la dignité des personnes concernées et dépassant objectivement l'exercice normal et non abusif du pouvoir de direction et de gestion d'un supérieur hiérarchique.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que les reproches établis sont à eux seuls suffisamment graves pour entraîner une perte de confiance de l'employeur en son salarié et pour justifier un licenciement avec préavis, étant donné qu'ils font preuve de comportements inacceptables de la part de PERSONNE1.) à l'égard tant des membres de la direction que des membres de son équipe. L'employeur ne saurait, dans ces circonstances, maintenir une relation de travail grevée par des conséquences inévitablement néfastes de ces comportements sur les autres employés et la société elle-même, la continuation de la relation de travail avec PERSONNE1.) était manifestement devenue impossible.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu en conséquence qu'il n'y a pas lieu de procéder à une mesure

d'instruction complémentaire afin d'établir en cause l'intégralité des reproches énoncés.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a déclaré régulier et justifié le licenciement avec préavis prononcé le 2 août 2019 à l'encontre de PERSONNE1.) et a rejeté les demandes indemnitaires du salarié.

C) Quant aux demandes accessoires :

Ayant succombé en appel, la demande de PERSONNE1.) tendant, par réformation, à se voir allouer une indemnité de procédure pour la première instance est non fondée. Pour ce même motif, il ne saurait prétendre à l'obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et il y a encore lieu de condamner le salarié aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser l'entièreté des frais et dépens de l'instance à sa charge. La Cour lui alloue à ce titre, au vu des éléments du litige, le montant de 2.000 euros.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.