

Texte pseudonymisé

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

**Ord. N° 179/25 - VAC - TRAV**

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

**Numéro CAL-2025-00569 du rôle**

**PERSONNE1.)**

rendue le premier août deux mille vingt-cinq sur base de l'article L.246-4 du Code du travail par Monsieur le Conseiller Laurent LUCAS, en remplacement du magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assisté du greffier assumé Mâté SEBOK,

sur une requête d'appel déposée le 3 juillet 2025 par la société en commandite simple PERSONNE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Céline DEFAY dans une affaire se mouvant

**Entre :**

**PERSONNE3.),** né le DATE1.) demeurant à L-ADRESSE1.),

**appelant,**

comparaissant par la société en commandite simple SOCIETE1.) s.e.c.s., inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant SOCIETE2.) s.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, demeurant à Strassen, comparant à l'audience par Maître Li-Lou FERRARO, avocat, demeurant à Strassen

**et :**

la société anonyme SOCIETE3.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration, inscrite au Registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO2.),

intimée,

comparaissant par la société à responsabilité limitée SOCIETE4.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), 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 NUMERO3.), représentée par son gérant, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Régis Muller, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant à l'audience par Maître Catherine DELSAUX-SCHOY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

PERSONNE3.) a été engagé en qualité de « *Senior Asset Manager* » par la société anonyme SOCIETE3.) (ci-après la société SOCIETE5.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 18 juillet 2018, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2018. PERSONNE3.) a également occupé la fonction de « *Conducting Officer* » jusqu'à sa démission avec effet au 7 juin 2024. A compter de cette date, il a réintégré l'équipe « *Front Office/Portfolio Managers* ».

Le 6 juin 2024, PERSONNE3.) a fait adresser, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale SOCIETE6.), un courrier à son employeur, pour dénoncer des faits de harcèlement moral commis à son encontre depuis « *plusieurs mois* », par PERSONNE4.), président du conseil d'administration et actionnaire majoritaire de la société SOCIETE5.).

Par courrier du 14 juin 2024, la société SOCIETE5.) a informé l'organisation syndicale SOCIETE6.) qu'elle a « *initiated an internal investigation regarding the matter mentioned in your recent communication* ».

Par courriels des 3 et 16 juillet 2024, PERSONNE3.) a transmis à PERSONNE5.), « *Compliance Officer* » de la société SOCIETE5.), un document intitulé « *Re : mobbing investigation* » relatant seize épisodes qui font état d'actes de harcèlement moral à son égard, afin de compléter la dénonciation précitée, faite par le biais de l'organisation syndicale SOCIETE6.).

Par courriel du 2 octobre 2024, PERSONNE3.) a dénoncé à PERSONNE5.) encore un dix-septième épisode de harcèlement moral dont il affirme avoir été victime.

PERSONNE3.) a ensuite été en arrêt de travail pour cause de maladie du 31 octobre 2024 au 8 février 2025 inclus.

Le 10 février 2025, lors de son retour au travail, PERSONNE3.) s'est vu remettre en mains propres une lettre de licenciement avec préavis et dispense de travail.

Par requête déposée le 17 février 2025, soutenant avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, PERSONNE3.) a fait convoquer la société SOCIETE5.) devant la Présidente du tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer nul le licenciement du 10 février 2025 sur le fondement de l'article L.246-4(3) du Code du travail, et voir ordonner son maintien, sinon sa réintégration, auprès de la société SOCIETE5.).

Il a fait valoir que le licenciement serait à qualifier d'acte de représailles en raison de sa dénonciation d'actes de harcèlement moral de la part de PERSONNE4.).

Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.000 euros et demandé à voir condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE5.) a demandé à voir constater que le licenciement de PERSONNE3.) ne saurait être annulé sur base de l'article L.246-4 du Code du travail.

Elle a contesté en substance que le licenciement de PERSONNE3.) soit à qualifier de mesure de représailles à la dénonciation par ce dernier de faits de harcèlement moral. Ce licenciement serait au contraire basé sur des manquements professionnels de PERSONNE3.) et sur la « *relation du requérant avec PERSONNE6.)* ».

Par ordonnance rendue contradictoirement le 20 mai 2025, la Présidente du tribunal du travail, statuant dans la matière réglée par l'article L.246-4 du Code du travail, a déclaré les demandes de PERSONNE3.) recevables en la forme, mais non fondées.

Elle a condamné PERSONNE3.) à payer à la société SOCIETE5.) une indemnité de procédure de 1.000 euros et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, après avoir reproduit les dispositions de l'article L.246-4 du Code du travail et relevé qu'il appartient au salarié qui prétend avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral de le prouver, la Présidente du tribunal du travail a retenu que PERSONNE3.) est « resté en défaut de prouver que la partie défenderesse l'a licencié par représailles en raison de sa dénonciation de faits de harcèlement moral ». Elle a notamment relevé qu' « il ne résulte ainsi d'aucun élément du dossier si les « Conducting Officers » ont suggéré au conseil d'administration de se séparer du requérant parce qu'il a dénoncé des faits de harcèlement moral, ni ce qui a été décidé lors du conseil d'administration du 26 septembre 2024 », que « le requérant n'a ensuite pas démontré que la partie défenderesse lui reproche dans la lettre de motifs des motifs qu'il aurait dénoncés comme étant des faits de harcèlement moral » et que « le requérant est ainsi resté en défaut de verser une traduction en français des longues plaintes de harcèlement moral qu'il a versées au dossier » .

Par requête déposée au greffe de la Cour le 3 juillet 2025, PERSONNE3.) a relevé appel de ladite ordonnance qui lui avait été notifiée le 26 juin 2025.

PERSONNE3.) demande, par réformation, à voir déclarer son licenciement du 10 février 2025 nul sur base de l'article L.246-4(3) du Code du travail et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration. Il sollicite encore, par réformation, à voir débouter la société SOCIETE5.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et de la voir condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance. Il demande enfin l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la société SOCIETE5.) aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE5.) conclut à la confirmation de l'ordonnance entreprise, et sollicite la condamnation de PERSONNE3.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'appel est recevable pour avoir été interjeté dans les formes et délais de la loi.

#### Quant au mérite de l'appel

##### A) Quant à la demande de rejet de pièces

PERSONNE3.) demande le rejet des attestations testimoniales versées par la société SOCIETE5.), motif pris que leurs auteurs manqueraient d'objectivité pour avoir un intérêt dans la présente

affaire, ainsi que de la dernière page de la pièce n° 13 de la partie intimée au motif qu'elle serait dépourvue de pertinence.

La société SOCIETE5.) s'oppose à la demande adverse de rejet de ses pièces au motif qu'elles seraient toutes pertinentes.

Depuis que les dispositions du Nouveau Code de procédure civile relatives au régime des preuves ont aboli les reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès, toute personne peut être entendue comme témoin, à moins d'être frappée d'une incapacité de témoigner en justice (article 405 NCPC). La notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement comme ne visant que les personnes qui sont directement engagées dans l'instance judiciaire (Cour d'appel, 13 février 2025, n° CAL-2023-00448 du rôle).

PERSONNE5.), PERSONNE7.) et PERSONNE8.), n'ayant pas la qualité de partie au procès et leurs attestations étant régulières en la forme, celles-ci sont à dire recevables et la demande de rejet formulée par PERSONNE3.) à leur égard est à déclarer non fondée.

Un éventuel défaut de pertinence d'une pièce n'est pas une cause de rejet. La demande de rejet de la dernière page de la pièce n° 13 de la partie intimée, formulée par PERSONNE3.), est de ce fait également à déclarer non fondée.

## B) Quant à l'article L.246-4 du Code du travail

### Discussion

PERSONNE3.) reproche à la Présidente du tribunal du travail de ne pas avoir retenu que son licenciement du 10 février 2025 constitue en l'occurrence un acte de représailles « *en guise de réaction à sa dénonciation d'actes de harcèlement moral, d'autant plus que Monsieur PERSONNE4.), l'actionnaire majoritaire de la société SOCIETE5.), y était visé comme étant l'auteur du harcèlement dénoncé* ».

A l'appui de son affirmation, PERSONNE3.) soutient que « *la chronologie des faits démontre que la partie intimée a décidé le 8 août 2024 qu'il fallait prendre des mesures concernant la position de l'appelant sous la forme d'un licenciement, comme retenu lors du Board of Directors* » du 8 août 2024. Il résulterait encore du « *procès-verbal de la réunion des Conducting Officers du 29 août 2024 [...] qu'aucun élément objectif ni aucun motif professionnel distinct des dénonciations de harcèlement moral formulées par ce dernier n'aurait justifié une remise en cause de sa position au sein de la partie intimée* ». PERSONNE3.) met exergue ne jamais avoir fait l'objet d'un quelconque avertissement, voire d'une quelconque autre sanction

disciplinaire, ce qui attesterait du « *caractère irréprochable de sa conduite professionnelle jusque-là* ». Il souligne avoir été le seul salarié de la société SOCIETE5.) à ne pas avoir été convié à une réunion de « *brainstorming* » du 4 octobre 2024 dans une « *tentative de marginalisation* » à son égard. Il soutient enfin que « *dans sa lettre de motifs du 10 avril 2025, la partie intimée a reproché à Monsieur PERSONNE9.), pour l'essentiel, les mêmes faits que ceux qu'il avait dénoncés comme constituant du harcèlement moral* ». Il donne à considérer que la société SOCIETE5.) a attendu jusque « *fin 2024* » pour le licencier, malgré le fait que la plupart des motifs lui reprochés dans la lettre de motivation auraient existé dès le début de l'année 2024, voire auparavant.

La partie intimée fait valoir que contrairement à l'argumentaire de PERSONNE3.), le licenciement du 10 février 2025 ne serait pas à qualifier de mesure de représailles au sens de l'article L.246-4 du Code du travail. Si elle ne nie pas que le contexte factuel à la base des motifs du licenciement de PERSONNE3.) est identique à celui à la base de la dénonciation des actes de harcèlement moral, elle met cependant en exergue que seul le comportement de PERSONNE3.) à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques aurait justifié son licenciement. Avant 2024, le comportement de PERSONNE3.) n'aurait pas posé de problèmes. Son comportement aurait changé après avoir demandé au cours du mois de mai 2024 une augmentation de salaire considérable, demande à laquelle la société SOCIETE5.) n'aurait pas pu faire droit « *tel quel* ». La démission de PERSONNE3.) en tant que « *Conducting Officer* » du 7 juin 2024 aurait mis à mal la société SOCIETE5.). Dans le cadre de la collaboration entre la société SOCIETE5.) et la société « *SOCIETE7.)* », PERSONNE3.) aurait refusé d'exécuter les ordres lui donnés par son supérieur hiérarchique, attitude qui aurait encore motivé la décision de le licencier. PERSONNE3.) n'aurait enfin uniquement été licencié après le dépôt du rapport d'enquête interne du 18 octobre 2024, qui a retenu que les reproches formulés par PERSONNE3.) ne seraient pas fondés. La société SOCIETE5.) n'aurait pas pu procéder au licenciement de PERSONNE3.) au début de l'année 2024 étant donné que « *le dossier* » n'aurait pas été « *assez complet* ».

### Appréciation

Saisie d'une requête d'appel contre une ordonnance rendue par la Présidente du tribunal du travail, en application de l'article L.246-4 (3) du Code du travail, le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail n'a pas à se prononcer sur la réalité et la gravité des fautes reprochées au salarié dans le courrier de motivation du licenciement (Ordonnance, 26 juin 2025, n°CAL-2025-00376 du rôle).

Au Luxembourg, et jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, les salariés victimes d'un harcèlement moral sur le lieu de travail étaient obligés de baser leur action en dommages et intérêts sur l'article 1134 du Code civil aux termes duquel « *les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi par les parties à la convention* ».

Afin de combler ce vide juridique, a été introduit un nouveau Chapitre VI au Titre IV du Livre II du Code du travail intitulé « Chapitre VI. - Harcèlement moral », dont l'article L.246-4, pertinent pour la solution du présent litige est rédigé comme suit :

*« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.*

*(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.*

*(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit. [...]. »*

Ces dispositions établissent une protection du salarié qui protesterait contre des comportements de harcèlement moral ou les refuserait, ou qui témoignerait d'actes de harcèlement moral. Le salarié est protégé contre toutes représailles de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, collègue de travail ou personne extérieure liée à l'employeur. Toute mesure de représailles, y compris le licenciement, sera considérée comme nulle et non avenue.

Il est établi que PERSONNE3.) s'est adressé à son employeur par courrier du 6 juin 2024 envoyé par l'intermédiaire de l'organisation syndicale SOCIETE6.), et par courriels des 3 et 16 juillet 2024 et du 2 octobre 2024 afin de dénoncer en tout dix-sept faits qu'il qualifiait d'actes de harcèlement moral de la part de PERSONNE4.), président du conseil d'administration et actionnaire majoritaire de la société SOCIETE5.), de PERSONNE8.), « *Conducting Officer* » auprès de la société SOCIETE5.) et d'PERSONNE10.).

Saisi d'une demande d'un salarié sur base de l'article L.246-4 du Code du travail, le magistrat présidant le tribunal du travail n'a pas non plus à rechercher si ce salarié a rapporté la preuve d'actes de harcèlement

moral qu'il dit avoir subis de la part de son employeur, cette analyse relevant de la compétence de la juridiction du fond.

Il lui incombe uniquement de rechercher si le licenciement prononcé à l'égard du salarié constitue un acte de représailles en relation avec une dénonciation d'actes de harcèlement moral.

Il importe encore de rappeler, qu'un salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif et ce nonobstant le fait que l'enquête qui avait été diligentée sur l'existence de possibles faits de harcèlement moral, au cours de laquelle des témoins ont été auditionnés, a fait état d'agissements fautifs dans le chef du salarié et a relevé que les reproches de harcèlement moral étaient infondés (Ordonnance, 26 juin 2025, n°CAL-2025-00376 du rôle).

Dans le cadre d'une demande basée sur l'article L.246-4 du Code du travail, il appartient au salarié, en l'occurrence, à PERSONNE3.) d'établir que le licenciement du 10 février 2025 constitue un acte de représailles à ses dénonciations d'actes de harcèlement moral.

Si dans sa lettre de motivation du 10 avril 2025 la société SOCIETE5.) se base certes sur un contexte factuel quasi identique à celui à la base des dénonciations de harcèlement moral effectuées par PERSONNE3.), il n'en ressort néanmoins pas que le licenciement constitue une mesure de représailles aux dénonciations pour harcèlement moral de PERSONNE3.), étant donné que les motifs avancés visent des « *graves problèmes de comportements, d'insubordination et plus généralement de manquements professionnels, ayant fortement affecté l'activité de* » la société SOCIETE5.) et non le fait d'avoir fait les susdites dénonciations.

Il y a cependant lieu de relever qu'il ressort de la lettre de motivation du licenciement que certains des reproches faits à PERSONNE3.) remontent à des périodes antérieures à 2024, sinon aux premiers mois de l'année 2024. Ainsi il ressort de la deuxième page de la lettre de motivation que « *certaines joutes verbales avec Monsieur PERSONNE4.)* » ont eu lieu « *au cours des premières années au sein de la société SOCIETE5.)* ». Le motif relatif au « *refus de signer un document préparé par la direction de la société SOCIETE5.)* » vise le dernier trimestre de l'année 2021. Enfin les motifs relatifs à la « *remise en cause de la probité de la direction de la société SOCIETE5.)* » et de l'« *attitude inacceptable envers la direction de la société SOCIETE5.)* » visent la période allant de février à avril 2024.

Dans le cadre de son attestation testimoniale du 14 mars 2025, versée en tant que pièce n°2 par la société SOCIETE5.), PERSONNE5.) écrit notamment que « *la relation entre Mr. PERSONNE9.) et PERSONNE11.) s'est détériorée au fil du temps. Cette détérioration*

*se manifeste et prit notamment de l'ampleur lors des comités de direction (Codir) du 1<sup>er</sup> trimestre 2024 [...]. Je fus directement le témoin d'échanges électriques lors des Codirs de février, mars et avril 2024 [...].*

Dans le cadre de son attestation testimoniale du 19 mars 2025, versée en tant que pièce n°3 par la société SOCIETE5.), PERSONNE7.) écrit notamment que « *cette situation remonte, selon moi, à Noël 2023 pendant lequel la gestion des congés causa de vives tensions et obligea PERSONNE12.). [PERSONNE4.)] à venir en urgence à Luxembourg. Dans les semaines qui suivirent, je pus constater l'agressivité grandissante de PERSONNE13.). [PERSONNE3.)], en opposition systématique, lors des comités de direction (Codir), aux choix stratégiques de SOCIETE5.). Cette agressivité détournait les Codir de leurs agendas, faisait perdre du temps et induisait une ambiance délétère (Codir des 02/02, 29/02 et 28.03). A tel point qu'au Codir du 16.04.2024, je demandais aux intervenants de cesser leurs joutes verbales, sans quoi je quitterai la réunion ».*

Or, malgré le fait qu'il résulte de ce qui précède que ces faits reprochés à PERSONNE3.) se sont déroulés en grande partie lors des premiers mois de l'année 2024, voire antérieurement à l'année 2024, il est constant en cause que PERSONNE3.) n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement, voire d'une quelconque autre sanction disciplinaire. Il ne ressort non plus d'aucun élément du dossier que la société SOCIETE5.) ait envisagé, antérieurement aux dénonciations pour harcèlement moral faites par PERSONNE3.), à agir d'une quelconque manière à l'égard de ce dernier en raison des susdits agissements lui reprochés dans le cadre de la lettre de motivation du licenciement.

Il en va cependant différemment une fois que PERSONNE3.) a dénoncé des actes qualifiés d'harcèlement moral en date des 6 juin, 3 et 16 juillet 2024.

Il ressort ainsi d'un procès-verbal du conseil d'administration de la société SOCIETE5.), versée en tant que pièce n° 10 par PERSONNE3.), que le conseil s'est réuni en date du 8 août 2024 avec comme point principal à l'ordre du jour « *Complaint* ». Y assistaient les trois administrateurs de la société SOCIETE5.), à savoir PERSONNE4.), PERSONNE7.) et PERSONNE14.), ainsi que quatre personnes « *invited* », à savoir PERSONNE15.), PERSONNE10.), PERSONNE8.) et PERSONNE5.). Aux termes dudit procès-verbal a été retenu sous le point 1) « *Complaint* » que « *the participants have considered the elements provided by [PERSONNE3.)] covering a period of more than 6 years, and in their opinion, it seems prima facie that there is no conclusive evidence of moral harassment. [...] The participants then agreed on a step-by-step approach consisting of the*

*following: [...] - To reconsider the position of [PERSONNE3.] in the company at the occasion of the next Codir [Conducting Officers Meeting] to be held end of August 2024, knowing that it will be up to the board to make a final decision ». Il y est donc demandé pour la première fois au « Codir » de reconsidérer la position de PERSONNE3.) au sein de la société SOCIETE5.).*

*Il résulte du procès-verbal de la réunion des « Conducting Officers » du 29 août 2024, versée en tant que pièce n°11 par PERSONNE3.) qu'ont assisté à cette réunion deux administrateurs de la société SOCIETE5.), à savoir PERSONNE4.) et PERSONNE7.), ainsi que deux autres personnes ayant assisté au conseil d'administration du 8 août 2024, à savoir PERSONNE5.) et PERSONNE8.), ainsi que PERSONNE16.). Ils ont notamment retenu que « The conducting officers (Cos) exchanged their views on the situation of [PERSONNE3.] within the Company. The answer linked to the Harassment complaint and the corresponding report has been presented to the board. It will be completed according to the board observations and sent. It appears clearly that due to the size and operational organization of SOCIETE5.), as highlighted by PERSONNE17.), it will be extremely complicated in the future not to reproduce a difficult situation, in which the two people involved [PERSONNE4.) and PERSONNE3.] will necessarily meet again. The obvious lack of trust between those people will not permit to carry out office functions in a reasonable atmosphere. Given the importance of the job assumed by [PERSONNE3.), portfolio manager, which is core for the Company, after discussion the COs consider, though it is a difficult decision, that the less unappropriated solution, would be to suggest to the board that [PERSONNE3.)] should leave the Company, either on mutually agreed basis or through a dismissal process. It is also noted that the Company can, with the current other employees, even on a very short notice, cover the Portfolio Manager role and responsibilities. To be discussed on the board level on September 26th.»*

Les « Conducting Officers » ont donc retenu, à la suite de la demande de reconsidérer la position de PERSONNE3.) au sein de la société SOCIETE5.), leur adressée par le conseil d'administration de la société SOCIETE5.) dans le cadre de la « Complaint » déposée par PERSONNE3.), de proposer au conseil d'administration de se séparer de PERSONNE3.), soit dans le cadre d'une résiliation d'un commun accord, soit dans le cadre d'une procédure de licenciement.

Aucun procès-verbal d'une éventuelle réunion du conseil d'administration en date du 26 septembre 2024 ne figure au dossier.

Il ressort cependant d'un procès-verbal du conseil d'administration de la société SOCIETE5.), versée en tant que pièce n° 13 par

PERSONNE3.), que ce dernier s'est réuni en date du 18 octobre 2024 avec notamment comme point à l'ordre du jour « *Employee complaint* ». Y assistaient les trois administrateurs de la société SOCIETE5.), à savoir PERSONNE4.), lequel s'est abstenu, pour la première fois, de participer à la délibération relative à ce point, PERSONNE7.) et PERSONNE14.), ainsi que trois personnes « *invited* », à savoir PERSONNE8.), PERSONNE5.) et PERSONNE16.). Il s'ensuit que l'ensemble des personnes ayant participé à la réunion des « *Conducting Officers* » du 29 août 2024, ayant retenu de proposer au conseil d'administration de se séparer de PERSONNE3.) ont participé à la réunion du susdit conseil d'administration du 18 octobre 2024. Aux termes dudit procès-verbal « *Each Director (excluding PERSONNE0.) confirms having received the final report on moral harassment for review. The participants acknowledged that the measures taken to manage the situation are appropriate and considered that the evidence provided by the employee covering a period of more than 6 years did not provide conclusive proof of moral harassment. Different options for development of events are presented in regard the position of the employee* ».

Dans son attestation testimoniale du 19 mars 2025, PERSONNE7.) écrit qu'il avait été chargé de « *signifier* » le licenciement à PERSONNE3.) le 31 octobre 2024, mais que celui-ci n'a finalement pu lui être remis que le 10 février 2025 en raison d'un congé de maladie de PERSONNE3.) allant du 31 octobre 2024 au 8 février 2025 inclus.

Il résulte de ce qui précède et notamment de la chronologie des événements ayant conduit au licenciement de PERSONNE3.) que la société SOCIETE5.) a décidé de le licencier en réaction à ses dénonciations d'actes de harcèlement moral. PERSONNE3.) a partant établi que la rupture de son contrat de travail constitue en l'espèce une mesure de représailles à ses dénonciations d'actes de harcèlement moral.

Sa demande tendant à voir déclarer nul le licenciement du 10 février 2025 et à voir ordonner sa réintégration auprès de la société SOCIETE5.), est par conséquent à déclarer fondée, par réformation de l'ordonnance entreprise.

Au vu de l'issue du litige, la société SOCIETE5.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE3.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû déboursier en première instance et en instance d'appel pour la défense de ses intérêts. Il y a

lieu de lui allouer, par réformation, la somme de 1.500 euros pour la première instance et ce même montant pour l'instance d'appel.

L'appel de PERSONNE3.) est dès lors fondé.

### **PAR CES MOTIFS**

Laurent Lucas, conseiller à la Cour d'appel, siégeant en remplacement du magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail en application de l'article L.246-4 (3) du Code du travail, statuant contradictoirement,

dit l'appel recevable,

dit la demande tendant au rejet des attestations testimoniales et de la dernière page de la pièce n° 13 versées par la société anonyme SOCIETE3.) non fondée,

dit l'appel fondé,

#### **réformant :**

déclare le licenciement de PERSONNE3.) du 10 février 2025 nul sur le fondement de l'article L.246-4 (3) du Code du travail,

ordonne la réintégration de PERSONNE3.) auprès de la société anonyme SOCIETE3.),

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE3.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

condamne la société anonyme SOCIETE3.) à payer à PERSONNE3.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et à supporter les frais et dépens de la première instance,

condamne la société anonyme SOCIETE3.) à payer à PERSONNE3.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple PERSONNE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Céline DEFAY, sur ses affirmations de droit.