Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1594/2025
E-TRAV-176/24

Audience publique du 16 juin 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Max MULLER, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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,

- partie défenderesse - comparant par Maître Chiara DI PRIMIO, en remplacement de Maître Christophe NEY, avocats à Strassen.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 14 octobre 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 11 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 7 janvier 2025.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 12 mai 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 14 octobre 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 46.947,36 €
- Indemnité de départ : 93.894,72 €
- Prime : 5.633,68 €
- Préjudice matériel : 105.000,00 €
- Préjudice moral : 25.000,00 €
- Perte d'une chance d'une fin de carrière paisible : 72.000,00 €
- Harcèlement moral : 25.000,00 €

soit en tout 373.475,76 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore un montant de 10.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 12 mai 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire :

- sa demande relative au préjudice matériel à 70.051,80 € ;

- sa demande relative à la perte d'une chance à 50.520 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'il est entré aux services de l'entreprise SOCIETE1.) au courant de l'année 1990.

Il explique que suite à un transfert d'entreprise opéré en date du 1er juin 2021, à l'occasion duquel l'employeur a été intégré au groupe français GROUPE1.), l'ancien chef s'est retiré au profit d'une nouvelle équipe dirigeante composée notamment par PERSONNE2.) et PERSONNE3.), ce dernier ayant été nommé directeur sans faire partie du conseil d'administration tandis que PERSONNE2.) détenait l'autorisation d'établissement sans toutefois être régulièrement au bureau.

Le requérant fait valoir que malgré une conjoncture économique difficile et un effectif réduit, la société arrivait à générer un chiffre d'affaires considérable, PERSONNE3.) n'ayant d'ailleurs pas manqué au début de valoriser le requérant et de le féliciter pour son travail ainsi que pour son expérience.

Il fait encore valoir que si, suite au transfert d'entreprise, il y a eu des annonces d'embauche pour accompagner la croissance voulue de l'entreprise, il n'y a finalement jamais eu d'augmentation de l'effectif, les nouveaux dirigeants semblant vouloir faire croître le chiffre d'affaires sans toutefois donner à l'entreprise les moyens nécessaires pour y arriver.

PERSONNE1.) explique ensuite que du jour au lendemain, PERSONNE3.) a brusquement changé de comportement.

Il expose ainsi que le directeur commençait à se cacher derrière des ordres venant « de la direction » de sorte à rendre floues tant la structure de l'entreprise que la hiérarchie.

Il expose encore que PERSONNE3.) ne le considérait plus, qu'il ne le saluait plus et que de manière générale il le mettait de côté, ce changement de comportement abrupt et inexpliqué commençant à peser dès la fin de l'année 2022.

Le requérant expose ensuite qu'à partir de janvier 2023, PERSONNE3.) était de mauvaise humeur, qu'il était agressif et qu'il n'adressait plus la parole aux employés, sauf pour leur demander de manière insistante et obsessionnelle des données comptables, donnant ainsi l'impression que sa seule préoccupation consistait à pouvoir présenter à sa hiérarchie des prévisions en termes de chiffre d'affaires qui souvent n'étaient pas vraiment en phase avec la réalité.

Il expose par ailleurs que PERSONNE3.) faisait de manière répétée des remarques désobligeantes, son comportement répétitif et obsessionnel traduisant des pressions et exigences excessives avec abus d'autorité, le personnel ayant ainsi notamment été informé que les voitures de service étaient équipées d'un système de géolocalisation pour mettre en avant que tous leurs déplacements étaient étroitement surveillés.

PERSONNE1.) fait valoir que ce climat désagréable, la pression constante ainsi que le climat de méfiance, qu'il considère comme étant constitutif d'un harcèlement moral, ont fini par le rendre malade.

Il explique ainsi qu'en date du 20 décembre 2023, il a dû se rendre aux urgences avant de se faire suivre par un psychiatre. Il verse à cet égard divers certificats et rapports médicaux.

Le requérant explique encore qu'en date du 22 février 2024, alors qu'il se rendait au siège pour remettre un nouveau certificat médical, PERSONNE3.) a exprimé son désir de se défaire de lui en l'informant de sa décision de lui accorder un congé extraordinaire le temps d'envisager la suite de la relation de travail. Le salarié précise toutefois que ce congé lui a par la suite été révoqué sans aucune raison, ce changement ne faisant que confirmer que le comportement de PERSONNE3.) s'inscrivait dans une série d'actes visant son départ.

Le requérant indique encore qu'en date du 29 février 2024, il s'est formellement vu inviter à remettre son véhicule de société.

Il expose que face à tous ces comportements ambigus, il a - suivant courrier du 11 mars 2024 - interrogé l'employeur sur ses intentions, ce dernier n'y ayant toutefois réservé aucune réponse ni au regard de sa reprise prévue pour le 18 mars 2024, ni en ce qui concerne les mesures qui allaient être prises pour endiguer le prédit harcèlement, la société défenderesse ayant ainsi non seulement omis d'agir à l'encontre desdits faits mais ayant encore cautionné le comportement fautif de son directeur.

PERSONNE1.) explique ensuite qu'en date du 15 avril 2024, il a subi un accident de la route suivi d'une période de rétablissement.

Or, il explique que lorsqu'il s'est présenté à son lieu du travail en date du 19 août 2024 pour reprendre ses fonctions, PERSONNE3.) lui a signalé qu'il ne voulait plus qu'il reprenne son poste de travail de sorte qu'il s'est vu octroyer un nouveau congé extraordinaire d'une semaine, le temps de prévoir une réunion avec les décideurs du groupe GROUPE1.), ladite réunion ayant finalement eue lieu le 26 août 2024.

Il explique encore qu'à l'occasion de cette réunion, le prédit congé a été prolongé jusqu'au 14 septembre 2024 le temps d'explorer d'éventuelles issues amiables.

Le requérant précise encore avoir profité de ladite réunion pour interpeler le représentant du groupe GROUPE1.) par rapport aux prédits comportements ambigus, le salarié s'étant à ce moment rendu compte que le directeur PERSONNE3.) n'avait en réalité jamais continué aucun de ses courriers, de sorte que les décideurs n'avaient pas d'informations concrètes et qu'aucun membre du conseil d'administration de l'employeur ne semblait être au courant des faits.

Il indique finalement que loin de chercher une issue amiable au litige tel qu'on le lui avait fait miroiter, l'employeur a finalement procédé – suivant courrier du 11 septembre 2024, notifié le 14 septembre 2024 – à son licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) considère ledit licenciement comme étant abusif, l'employeur s'étant contenté d'invoquer deux faits isolés remontant au mois d'octobre 2022 et de décembre 2023.

Il considère que lesdits faits n'ont pas été indiqués avec la précision requise.

Il considère encore qu'ils ne sont ni réels, ni sérieux et qu'ils sont prescrits.

En ce qui concerne le fait du mois d'octobre 2022, il estime encore qu'il relève de sa vie privée et qu'il n'a eu aucun impact sur l'exécution de son contrat de travail.

En ce qui concerne le fait du 15 décembre 2023, il conteste tout comportement fautif susceptible de justifier son licenciement, le prétendu comportement « *irrespectueux, insultant et déplacé sur (son) lieu de travail* » n'étant pas établi et l'incident allégué ne s'étant déroulé ni sur son lieu du travail, ni même dans le cadre du travail.

Le requérant conteste par ailleurs ne plus avoir adressé la parole à PERSONNE3.) par la suite.

Il conclut au rejet des attestations testimoniales établies par ce même PERSONNE3.), ce dernier ayant été nommé comme représentant légal de l'employeur en date du 5 décembre 2024 de sorte qu'au moment de la rédaction de ses attestations, il était irrecevable à témoigner.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois, soit un montant évalué à 46.947,36 €.

Il conclut encore à la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de départ de douze mois, soit un montant de 93.894,72 €.

Le requérant explique ensuite que du fait de son licenciement avec effet immédiat, il a été privé d'une prime à hauteur de 5.633,68 €. Il en réclame dès lors le paiement.

Il réclame encore un montant de 70.051,80 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Il explique que ce montant correspondant à la différence – pendant une période qu'il demande à voir fixer à trente mois – entre la rémunération qu'il aurait continuée à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et la retraite anticipée qu'il explique s'être vu allouer de manière rétroactive depuis le mois de son licenciement (soit 7.824,56 - 5.489,50 = 2.335,06 € mensuels).

Il réclame par ailleurs l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 25.000 €.

Le requérant estime encore que, mis à part les autres éléments du préjudice, il avait des prévisions suffisamment probables pour espérer terminer paisiblement sa carrière et ainsi ne partir à la retraite qu'en date du 1er janvier 2026.

Il explique que d'après les prévisions de la CNAP, il serait parti à ce moment avec un montant de retraite anticipée s'élevant à 5.700 €

Lesdites prévisions ayant été déjouées par le comportement fautif de l'employeur, il prétend dès lors au paiement d'un montant de (5.700 – 5.489,50 = 210,50 x 12 x 20 =) 50.520 € à titre d'indemnisation de la perte d'une chance d'une fin de carrière paisible, ledit montant correspondant à la différence – pendant une période prévisible de vingt ans – entre la retraite anticipée qu'il aurait normalement dû toucher et celle qui lui a finalement été allouée suite à son licenciement.

PERSONNE1.) conclut finalement au paiement de la somme de 25.000 € à titre de réparation de son préjudice moral découlant du prédit harcèlement.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle conclut *in limine litis* à l'incompétence territoriale de la juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette.

A l'appui de ce moyen, elle fait valoir que le lieu de travail ne saurait se déterminer sur base du siège social comme centre névralgique de l'entreprise, le salarié n'ayant séjourné que peu audit siège alors que son activité de « chargé de mission » (en réalité : chargé d'affaires) supposait - de par sa nature - une certaine mobilité géographique l'ayant amené à se déplacer fréquemment sur des chantiers se trouvant sur l'ensemble du Grand-Duché de Luxembourg.

Le requérant n'ayant pas prouvé que son lieu de travail principal se trouvait dans le ressort du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, elle conclut dès lors à l'incompétence *ratione loci* de la juridiction saisie et demande à voir déclarer la demande adverse irrecevable.

A titre subsidiaire et quant au fond, la société défenderesse conclut au bien-fondé du licenciement.

Elle estime que les faits invoqués ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle estime encore qu'il s'agit de motifs réels et sérieux.

Elle conteste plus particulièrement que le comportement du 15 décembre 2023 soit prescrit, le salarié s'étant trouvé en incapacité de travail continue du 18 décembre 2023 au 16 août 2024 de sorte à suspendre le délai d'invocation d'un mois, le licenciement du 11 septembre 2024 ayant dès lors été notifié endéans ledit délai légal.

Elle considère encore que le comportement reproché résulte à suffisance des éléments du dossier, le requérant ayant - lors d'un verre offert à l'issue du déjeuner de fin d'année - abusé de l'alcool et adopté un langage de plus en plus agressif. Elle lui reproche plus particulièrement d'avoir commencé à insulter le groupe GROUPE1.) en affirmant devant tout le monde que « *De toute façon, c'est tous des trous du cul* » ainsi que - en s'adressant à PERSONNE3.) - « *Comme toi* ».

Elle renvoie à cet égard à un certain nombre d'attestations testimoniales, tout en contestant les attestations adverses qu'elle considère comme non pertinentes.

Elle explique encore que dans les jours suivants, le requérant n'a plus adressé la parole à PERSONNE3.), ni même présenté ses excuses, mais qu'il s'est mis en incapacité de travail pour cause de maladie.

Elle considère que ni l'âge, ni l'ancienneté revendiquée ne permettent de tels écarts de langage.

La société défenderesse explique encore que ce n'est pas la première fois que le comportement du salarié a impacté le fonctionnement de l'entreprise, le requérant s'étant déjà vu enlever le permis de conduire pour une durée de dix mois à l'occasion d'un contrôle d'alcoolémie en octobre 2022.

Elle fait valoir qu'à ce moment, l'employeur était obligé de réorganiser ses services afin d'assurer le transport du salarié pendant l'exercice de ses fonctions, le requérant n'ayant jamais fait preuve d'aucune reconnaissance mais ayant au contraire récidivé en adoptant le comportement reproché du 15 décembre 2023.

A l'appui de son argumentation, la société défenderesse renvoie aux pièces du dossier et notamment à plusieurs attestations testimoniales dont celles de PERSONNE3.).

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut dès lors au bien-fondé du licenciement et partant au débouté pur et simple des revendications indemnitaires afférentes.

A titre subsidiaire, elle s'oppose à la demande relative à l'indemnité de préavis. Faisant valoir qu'il s'agit d'un substitut de salaire, elle estime en effet qu'il y a lieu d'en déduire le montant de (6 x 2.335,06 =) 14.010,36 € correspondant, d'après elle, à la pension de vieillesse anticipée touchée par le requérant pendant la période correspondante.

La société défenderesse s'oppose encore à l'indemnité de départ en se rapportant à prudence de justice.

Elle conteste ensuite la demande relative à la prime, celle-ci n'étant ni établie dans son principe, ni dans son quantum.

Elle conclut par ailleurs au débouté de la demande tendant à l'indemnisation du préjudice matériel, le salarié n'ayant versé aucune pièce de nature à confirmer une quelconque recherche d'emploi, et ce alors même que sa pension de vieillesse anticipée ne lui a été accordée que suivant décision du 27 novembre 2024. Elle conclut encore à la rupture du lien causal du fait de la maladie du salarié du 20 septembre 2024 au 20 octobre 2024, sinon estime qu'il y a lieu de déduire du préjudice réclamé les indemnités pécuniaires touchées pendant ladite période. Elle estime finalement que l'employeur n'est pas responsable des revenus moindres de la pension de vieillesse anticipée que le salarié a décidé d'accepter, de sorte qu'elle conclut au débouté de la demande, sinon du moins à sa réduction à de plus justes proportions.

Pour ces mêmes motifs, la société défenderesse s'oppose tant au principe qu'au quantum de l'indemnisation réclamé pour le préjudice moral, le salarié n'ayant pas prouvé s'être fait de soucis pour son avenir professionnel.

La société défenderesse conteste par ailleurs tant le principe que le quantum de la demande relative à la perte d'une chance.

Elle fait en effet valoir que la perte d'une chance n'est indemnisable que si la chance perdue est sérieuse et qu'il existe un lien de causalité entre la faute et la perte de cette chance. Or, elle considère que le salarié n'a pas prouvé l'existence de prévisions suffisamment probables pour qu'il ne parte à la retraite qu'en date du 1er janvier 2026.

Elle estime dès lors qu'on ne saurait apprécier le degré de probabilité d'un départ différé en pension de vieillesse. Elle nie par ailleurs tout lien causal. Elle émet finalement des contestations à l'égard des montants réclamés, respectivement de la méthode de calcul.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose finalement à la demande relative au harcèlement moral, ce dernier n'étant pas établi.

Elle conteste tout changement de comportement dans le chef de PERSONNE3.) et nie les allégations contenues à cet égard dans la requête.

Elle conteste encore que les faits allégués soient constitutifs d'actes de harcèlement moral, le requérant n'ayant pas établi avoir fait l'objet de comportements fautifs répétés dont le caractère vexatoire et humiliant aurait perturbé l'exécution de son contrat de travail.

Elle conteste ensuite avoir été informée de tels actes de harcèlement, le salarié n'ayant pas prouvé avoir porté les prétendus comportements de PERSONNE4.) à la connaissance de l'employeur et ce dernier n'ayant dès lors jamais été informé de quelconques griefs à l'égard de ce dernier. Elle fait plus particulièrement valoir que si le requérant a envoyé ses courriers au siège de la société, il a toutefois omis d'en informer les responsables en France de sorte qu'il a adressé ses contestations à la mauvaise adresse.

Elle considère par ailleurs que les comportements prétendument dénoncés ne constituent pas des faits précis de nature à impliquer dans son chef une obligation d'intervention. En ce qui concerne plus particulièrement le courrier du 1er mars 2024, elle fait valoir que ledit courrier ne fait pas état d'actes de harcèlement mais qu'il se réfère uniquement au congé extraordinaire que le salarié s'était vu accorder à tort et qui lui a été retiré par la suite.

Elle estime par ailleurs que le fait d'avoir demandé à PERSONNE1.) la restitution du véhicule mis à sa disposition ne saurait constituer un acte de harcèlement moral, le requérant ayant été malade depuis le 18 décembre 2023 de sorte qu'il est normal que l'employeur ait entendu récupérer le véhicule dont le salarié n'avait plus besoin.

Elle estime encore que le harcèlement allégué ne saurait se déduire des certificats médicaux versés en cause, de tels documents ne faisant nécessairement que refléter l'appréciation subjective du patient. En tout état de cause, elle estime que lesdits

certificats ne permettent pas d'établir que la pathologie y décrite est la conséquence des actes allégués.

Elle conteste finalement qu'au moment des congés extraordinaires accordés au salarié en août 2024, l'employeur avait déjà décidé de procéder à un licenciement, lesdits congés ayant au contraire été accordées dans l'attente d'une décision de la direction.

Considérant dès lors que le requérant n'a prouvé ni l'existence d'actes de harcèlement moral, ni la dénonciation de tels actes à l'employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère que son omission d'intervenir afin de faire cesser de tels actes ne saurait constituer dans son chef un comportement fautif de sorte qu'elle conclut au débouté de la demande relative au harcèlement moral.

N'ayant pas commis de faute, elle conclut dès lors également au débouté de la demande en remboursement des frais d'avocat. Elle fait par ailleurs valoir que le recours à l'avocat n'est pas obligatoire devant les juridictions du travail. Elle conteste finalement le dommage allégué, le salarié n'ayant pas établi le déboursement effectif des sommes réclamées.

Motifs de la décision :

Quant à la compétence territoriale :

La société défenderesse conclut à l'incompétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, le requérant n'ayant pas prouvé que son lieu de travail principal se trouvait dans le ressort de ladite juridiction. Elle fait au contraire valoir qu'il ne séjournait que peu au siège de la société et qu'en sa qualité de « chargé d'affaires », il se déplaçait fréquemment sur des chantiers se trouvant sur l'ensemble du Grand-Duché de Luxembourg.

PERSONNE1.) s'oppose à cet argument.

Il renvoie à son contrat de travail ainsi qu'à ses avenants successifs pour en déduire que le lieu de travail prédominant était l'adresse d'exploitation de l'entreprise, soit son siège situé à Esch-sur-Alzette.

S'il admet encore qu'il se déplaçait occasionnellement sur des chantiers situés à l'extérieur dudit siège, il fait toutefois valoir que sa fonction consistait essentiellement à procéder à des travaux de chiffrage et à recevoir des appels téléphoniques au bureau de sorte qu'il considère que ses déplacements à l'extérieur ne suffisent pas, au vu des dispositions contractuelles entre parties, à fixer son lieu de travail en dehors dudit siège.

Le tribunal tient à rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile :

« *En matière de contestations relatives aux contrats de travail, (…) la juridiction compétente est celle du lieu de travail.*

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg ».

Etant donné que la partie défenderesse conteste la compétence territoriale du tribunal d'Esch-sur-Alzette pour connaître de la demande, il appartient au requérant de prouver que ce tribunal est territorialement compétent pour en connaître.

En effet, si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi.

Le requérant se réfère à cet égard à son contrat de travail et aux avenants successifs, faisant valoir que le seul fait de se rendre occasionnellement chez des clients n'est pas de nature à enlever au siège social la qualification de lieu de travail principal.

Le tribunal constate à cet égard que s'il résulte des pièces versées en cause que le contrat de travail conclu avec l'employeur initial - l'entreprise SOCIETE1.) S.à r.l. établie à Luxembourg-Ville - ne comportait pas d'indication de lieu de travail déterminé, les parties audit contrat ont toutefois signé le 26 mai 2000 un avenant aux termes duquel « *le lieu de travail prédominant est l'adresse d'exploitation de l'entreprise* » qui entretemps avait été déplacé de Luxembourg-Ville vers Esch-sur-Alzette.

Il ne résulte par ailleurs pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suite à la promotion du salarié en tant que « chargé d'affaires », les parties aient décidé de modifier ladite clause, de sorte qu'au moment de son licenciement, le lieu de travail du requérant se trouvait toujours conventionnellement fixé au siège de la société, situé dans le ressort de la juridiction du travail de céans.

La jurisprudence invoquée par l'employeur (Cour d'Appel, 29 novembre 2018, n°45286 du rôle) n'est dès lors pas applicable, alors qu'il en résulte que les parties n'y avaient pas procédé à la fixation conventionnelle d'un lieu de travail déterminé.

Il convient finalement de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que l'affectation du salarié par l'employeur à des lieux différents pour de courtes durées situés en-dehors du ressort judiciaire abritant le siège social de la société ne fait pas perdre audit siège la qualité de lieu de travail. C'est en effet audit siège qu'est organisée l'exécution du travail de la société, que s'y rassemblent les salariés pour se rendre et revenir de différents chantiers (en ce sens : Cour d'appel, 7 juin 2012, n° 36482 du rôle ; Cour d'appel, 12 juillet 2012, n°37710 du rôle).

Il convient partant de rejeter le moyen d'incompétence territoriale soulevé par l'employeur et d'analyser le fond de l'affaire.

Quant au licenciement :

PERSONNE1.) demande à voir déclarer abusif son licenciement « *daté du 11 septembre 2024, notifié le 14 septembre 2024* ».

Il y a d'emblée lieu de rappeler que la résiliation du contrat d'emploi à durée indéterminée par l'employeur est un acte unilatéral et indépendant de la volonté du destinataire du congé.

Elle est réalisée et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail. Cette manifestation de volonté est donnée définitivement et irrévocablement par la remise à la poste de la lettre de licenciement (en ce sens : Cour d'appel, 31 janvier 1985, P.26, 250).

Dans la mesure où il résulte des éléments du dossier que le salarié, aux services de la société SOCIETE1.) SARL depuis l'année 1990 et repris par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en juin 2021, s'est vu licencier par l'employeur avec effet immédiat suivant courrier du 11 septembre 2024 déposé à la poste le 12 septembre 2024, c'est à cette dernière date que la notification du congédiement a eue lieu.

Le licenciement ne date dès lors ni du 11 septembre 2024, ni du 14 septembre 2024 mais du 12 septembre 2024.

- La précision des motifs dudit licenciement :

En vertu de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Il est admis qu'en cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motif grave, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

En l'espèce, il résulte clairement des motifs invoqués à l'appui du licenciement du 12 septembre 2024 que le salarié se voir reprocher :

- son comportement agressif due à une consommation excessive d'alcool à l'issue d'un déjeuner professionnel du 15 décembre 2023 suivi d'un anniversaire à l'occasion duquel le requérant aurait qualifié de « *trous du culs* » les parisiens en général et le groupe GROUPE1.) en particulier, ainsi que son directeur PERSONNE3.) ;

- la circonstance que suite à un contrôle d'alcoolémie sur la voie publique en date du 22 octobre 2022, il s'est vu retirer son permis de conduire pour une durée totale de dix mois, l'employeur ayant ainsi été obligé d'octobre 2022 à août 2023 de réorganiser ses services afin d'assurer le transport du salarié pendant l'exercice de ses fonctions.

L'indication desdites motifs ayant été fournie avec une précision suffisante et le salarié n'ayant pas pu se méprendre sur ce qui lui est reproché, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est dès lors à rejeter.

- Le caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Le comportement reproché devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien de la relation de travail, le législateur a pris soin de limiter dans le temps la faculté pour l'employeur d'invoquer un tel comportement à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat.

Ainsi, l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que :

« *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

(…) ».

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

Il appartient ensuite à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (Cass., 8 décembre 2016, n°94/16, registre 3717).

La *ratio legis* de ladite disposition réside dans le principe qu'une faute isolée ne peut être invoquée au-delà du mois à partir de sa commission, voire de la connaissance de sa commission, ce dans un souci de protection du salarié qui ne saurait se voir confronter à des faits se situant largement avant son licenciement pour faute grave.

La loi admet dès lors que si aucun licenciement n'est prononcé dans le mois de la faute ou de sa prise de connaissance, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elles n'étaient pas d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties, sauf en cas de survenance d'un fait nouveau auquel cas le fait ancien peut être invoqué à l'appui du fait nouveau pour former ensemble avec celui-ci un motif réel et sérieux de licenciement.

Or, le requérant conteste l'existence de faits nouveaux, le dernier reproche remontant au 15 décembre 2023, soit plus d'un mois avant la notification de son licenciement du 12 septembre 2024.

L'employeur conclut pour sa part à la suspension du prédit délai, le salarié ayant été malade de manière continue du 18 décembre 2023 au 16 août 2024 et le licenciement ayant dès lors été notifié avant l'expiration du délai légal ainsi prolongé. Il renvoie à cet égard aux certificats - partiellement illisibles – du requérant lui attestant une incapacité de travail continue pendant la susdite période.

Il y a en effet lieu de rappeler que l'interdiction de notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, même pour motif grave, pendant son incapacité de travail, édictée par l'article L.121-6 (3) du Code du travail, ne saurait avoir pour conséquence de priver l'employeur de son droit de licenciement pour motif grave à défaut d'avoir pu, en raison de la susdite interdiction légale, donc pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, procéder à la résiliation du contrat de travail endéans le délai de un mois à partir des faits qui en constituent la cause où du jour où il en a eu connaissance (en ce sens : Cour d'appel, 27 juillet 2001, n°24844 du rôle).

Il convient toutefois également de rappeler qu'aux termes du prédit article L.121-6 (3) :

« *L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail* ».

Il s'ensuit que le salarié, malade de manière continue depuis le 18 décembre 2023, n'était protégé contre le licenciement que jusqu'au 16 juin 2024.

Le délai légal d'un mois suspendu pendant cette période d'interdiction de licenciement a dès lors repris son cours dès le 17 juin 2024.

Il s'ensuit qu'en procédant au licenciement du salarié avec effet immédiat en date du 12 septembre 2024, l'employeur n'a pas invoqué les faits reprochés endéans le délai légal.

Le congédiement du 12 septembre 2024 est partant à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame du fait de son licenciement abusif le paiement d'une indemnité de préavis de six mois, soit la somme de (6 x 7.824,56 =) 46.947,36 €.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire correspondant à la durée du préavis non respecté.

Au vu de l'ancienneté du requérant (dix ans au moins), ce dernier peut dès lors prétendre au paiement d'une indemnité de préavis de six mois.

La société défenderesse estime que dans la mesure où ladite indemnité constitue un substitut de salaire, il y a lieu d'en déduire le montant de 14.010,36 € correspondant, d'après elle, à la pension de vieillesse anticipée touchée par le requérant pendant la période que la prédite indemnité est censée couvrir.

Or, s'il est admis qu'en vertu de l'article L.521-4 (5), alinéa 2 du Code du travail, « *le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié* » et que cette déduction doit également s'opérer par rapport à l'indemnité compensatoire de préavis, force est toutefois de constater qu'en ce qui concerne la pension de vieillesse anticipée touchée par le requérant, l'employeur reste en défaut d'invoquer une base légale à l'appui de son raisonnement.

Il a par ailleurs été retenu, au sujet d'un salarié qui avait repris le travail auprès d'un nouvel employeur pendant la période théorique que l'indemnité compensatoire de préavis était censée couvrir, que *l'indemnité de préavis présente un caractère forfaitaire et (…) le droit du salarié licencié abusivement à ladite indemnité n'est pas affecté par le fait qu'il ait retrouvé un emploi pendant la période de préavis, de sorte que les revenus perçus dans le cadre de ce nouvel emploi ne sauraient être déduits de l'indemnité de préavis* (en ce sens : Cour d'appel, 16 mars 2023, n° CAL-2021-00795 du rôle).

De même, s'il résulte certes des travaux parlementaires de l'ancienne loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail que l'indemnité de préavis a la nature d'un substitut de salaire, tel que le soulève à juste titre l'employeur, il en résulte toutefois également que si le salarié a retrouvé immédiatement un nouvel emploi, elle ne saurait être supprimée ou réduite (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

La société défenderesse n'ayant avancé aucun argument permettant de retenir une solution différente en cas d'octroi d'une pension de vieillesse anticipée, son argumentation est dès lors à rejeter.

La demande de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondé pour le montant réclamé de 46.947,36 €.

Quant à l'indemnité de départ :

Le requérant réclame encore une indemnité de départ correspondant à douze mois de salaire, soit la somme de (12 x 7.824,56 =) 93.824,72 €.

La société défenderesse, en se rapportant à prudence de justice, n'a pas fait valoir de contestions précises.

Aux termes de l'article L.124-7 (1), alinéa 1er du Code du travail, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif peut prétendre à une indemnité de départ.

Dans la mesure où il résulte de l'alinéa 3 de cette même disposition que ladite indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaire après une ancienneté de service continus de trente années au moins, la demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ est fondée en son principe.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il convient de faire droit à la demande et de condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer au requérant une indemnité de départ à hauteur de la somme de 93.824,72 €.

Quant à la prime :

Le requérant explique encore que du fait de son licenciement avec effet immédiat abusif, il a été privé d'une prime à hauteur de 5.633,68 €.

La défenderesse s'oppose à la demande, aucune prime n'ayant été prévue entre parties.

PERSONNE1.) n'ayant fourni aucune explication à l'appui de sa demande, il y a lieu de l'en débouter.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement.

PERSONNE1.) réclame ainsi au titre de la réparation de son préjudice matériel un montant de 70.051,80 € correspondant à la différence, pendant une période qu'il demande à voir fixer à trente mois, entre la rémunération qu'il aurait continuée à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et la retraite anticipée qu'il explique s'être vu allouer de manière rétroactive depuis le mois de septembre 2024.

La société défenderesse s'oppose à la demande en faisant tout d'abord valoir qu'il n'existe pas de lien causal entre le licenciement et le dommage matériel allégué, le requérant n'ayant fait aucune demande d'emploi suite à son licenciement.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation d'un salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement peut donner lieu à réparation. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, le requérant n'a pas fait état de recherches d'emploi.

Le tribunal considère dès lors qu'en optant pour la pension de vieillesse anticipée au lieu de faire des démarches en vue de trouver un nouvel emploi, PERSONNE1.) est lui-même à l'origine des revenus moindres de sa pension de vieillesse anticipée. En l'absence dès lors de relation causale directe entre le licenciement abusif et les revenus moindres dont le requérant se plaint, sa demande est à rejeter (en ce sens : Cour d'appel, 5 juin 2014, n°37454 du rôle).

PERSONNE1.) réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral à hauteur du montant de 25.000 €.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Il résulte de l'absence de démarches du requérant en vue de retrouver un nouvel emploi que celui-ci n'a pas dû se faire de soucis pour son avenir professionnel.

Compte tenu des circonstances du licenciement, de l'atteinte portée à la dignité du travailleur, de son âge (59 ans) et de son ancienneté de service remontant à l'année 1990, il y a lieu d'allouer au requérant un dommage moral évalué *ex aequo et bono* au montant de 15.000 €.

Le requérant n'ayant pas justifié du point de départ des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à la perte d'une chance :

Le requérant fait ensuite valoir qu'il avait des prévisions suffisamment probables pour espérer terminer paisiblement sa carrière et ne partir à la retraite qu'en date du 1er janvier 2026 avec une retraite anticipée de 5.700 €. Or, il explique que du fait du comportement fautif de l'employeur, il a dû se résoudre de prendre sa retraite anticipée de manière immédiate moyennant un montant moindre de 5.489,50 €.

Il réclame dès lors, sur base d'une période prévisible de vingt ans, un montant de (20 ans x 12 mois x 210,50 =) 50.520 € à titre d'indemnisation de la perte d'une chance d'une fin de carrière paisible.

La société défenderesse conteste ladite demande.

Il convient de rappeler que la perte d'une chance n'est indemnisable que si la chance perdue est sérieuse. L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré de sorte que le préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance même s'il n'est pas certain que sans la faute, le résultat aurait été obtenu.

Par ailleurs, la perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ne donne lieu à réparation que s'il existe un lien de causalité entre la faute et la perte de cette chance.

Autrement dit, une condamnation pour la perte d'une chance requiert, d'une part, que le juge ne puisse laisser subsister aucun doute sur le lien de causalité entre la faute et le dommage et, d'autre part, que la perte d'une chance soit la perte certaine d'un avantage probable. Il doit mesurer l'importance de cette chance et évaluer l'étendue du dommage.

La probabilité découlant du caractère sérieux et raisonnable de la chance perdue doit être complétée par la considération que la valeur économique de la chance perdue susceptible de réparation ne peut équivaloir à la somme totale de la perte finalement subie ou du gain perdu. Ainsi, ce ne sont pas les montants escomptés qui constituent le dommage, mais l'espoir de les gagner.

En l'espèce, le tribunal considère qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier dans quelle mesure le salarié aurait, en l'absence de dégradation des relations entre parties et de licenciement consécutif, décidé de prendre sa pension de retraite anticipée au 1er juin 2026.

La seule demande d'estimation que le requérant explique avoir formulée auprès de la CNAP suite à l'incertitude quant à son avenir professionnel ne permet ainsi pas de déterminer le degré de probabilité avec lequel il aurait touché à partir de la prédite date la pension de retraite anticipée dont il se prévaut dans le cadre de ses calculs.

Il résulte par ailleurs desdits calculs que le salarié ne réclame pas la réparation d'une perte d'une chance, mais le préjudice financier constitué par la différence entre la somme escomptée et le montant effectivement perçu.

Sa demande tendant à l'indemnisation de la perte d'une chance est dès lors à rejeter.

<u>Quant au harcèlement moral :</u>

PERSONNE1.) considère finalement avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de PERSONNE3.), respectivement de son employeur qui aurait cautionné les actes de son directeur en n'intervenant pas afin de les faire cesser.

La partie défenderesse conteste tout acte de harcèlement moral ainsi que toute information à cet égard.

Aux termes de l'article L.246-2 du Code du travail, introduite par la loi du 29 mars 2023 et ne couvrant dès lors qu'une partie des faits qualifiés d'harcèlement moral par le requérant, le harcèlement moral est défini comme « *toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne* ».

Avant l'adoption de ladite loi, la jurisprudence se référait à l'article 2, paragraphe 3 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail d'après lequel « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » pour en déduire qu'à l'instar de la définition du règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, le harcèlement moral se produit lorsqu'un employeur ou une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

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

Le harcèlement moral dans l'entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

La position hiérarchique de l'auteur du harcèlement n'exerce aucune influence sur la qualification juridique : il peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue de travail (Cour d'Appel, 10 juillet 2008, n°32397 du rôle).

Jusqu'à l'adoption de la loi du 29 mars 2023, la jurisprudence considérait que l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constituait l'unique base légale de l'action en dommages intérêts du salarié confronté à des actes de harcèlement moral.

L'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, devait ainsi assurer à ses salariés des conditions de travail normales et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe, ayant ainsi l'obligation d'user de son pouvoir disciplinaire, corollaire nécessaire du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, pour permettre l'exécution du contrat de travail dans de bonnes conditions.

Il s'ensuit que même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail (en ce sens : Cour d'Appel, 10 juillet 2008, n°32397 du rôle ; Cour d'appel, 21 février 2013, n°37890 du rôle).

A cela s'ajoute évidemment l'obligation d'abstention personnelle, donc l'interdiction imposée à l'employeur de s'adonner personnellement à un quelconque harcèlement.

Il est toutefois admis que l'exercice normal par l'employeur du pouvoir de contrôler et de critiquer son salarié pour n'avoir pas convenablement rempli les tâches lui dévolues ne saurait être qualifié de harcèlement moral.

Le harcèlement moral n'est dès lors pas à confondre avec le simple exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, contrôle qui constitue une contrainte inhérente au lien de subordination.

Aussi, de simples circonstances à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et conduisant souvent à la mise en cause de situations acquises ne constituent pas des actes de harcèlement moral.

Ainsi, il convient de faire la distinction entre le comportement constitutif d'un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

Toute activité professionnelle peut ainsi être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachées à des situations de harcèlement moral.

Il y a encore lieu de préciser qu'il appartient au salarié désireux d'engager la responsabilité de son employeur de rapporter la preuve de sa faute, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice allégué.

Les actes de harcèlement moral sont en effet perçus avec une forte subjectivité, ce qui ne facilite pas leur preuve et leur appréciation.

Ce qui peut être vécu comme du harcèlement par un salarié ne le sera pas forcément par quelqu'un d'autre qui aura des croyances, des émotions et un vécu différent.

Il convient finalement de rappeler que l'existence du harcèlement moral relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Il résulte de tout ce qui précède qu'il incombe à PERSONNE1.) - par référence à la définition du harcèlement moral - de prouver une conduite fautive répétée de la part de la partie défenderesse ou de ses collègues de travail dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à sa dignité perturbe l'exécution de son contrat de travail et est de nature à lui causer un préjudice.

Il lui appartient encore, en ce qui concerne les comportements qui ne sont pas directement imputés à l'employeur, de prouver que ce dernier en avait connaissance et qu'il n'a rien fait pour y mettre un terme et pour garantir ainsi l'exécution du contrat de travail dans de bonnes conditions.

En effet, dans cette hypothèse, la faute de l'employeur consiste en l'omission de sa part d'avoir pris des mesures de protection suffisantes vis-à-vis de la victime, voire des sanctions vis-à-vis de l'auteur, afin de faire cesser le harcèlement.

Or, force est de constater que le requérant n'a ni établi, ni offert en preuve la dégradation de l'ambiance qu'il impute à PERSONNE3.).

Il n'a ainsi pas prouvé que ce dernier aurait brusquement changé de comportement, ni qu'il se serait caché derrière des ordres venant « de la direction » de sorte à rendre floues la structure de l'entreprise ainsi que la hiérarchie.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que le requérant n'aurait plus été salué ou considéré par sa hiérarchie, qu'il aurait fait l'objet de remarques désobligeantes répétées ou qu'il aurait autrement été mis de côté de manière à impacter sa santé mentale à partir de la fin de l'année 2022.

Le requérant n'a pas non plus établi, ni offert en preuve qu'à partir de janvier 2023, PERSONNE3.) aurait été de mauvaise humeur, qu'il aurait été agressif, qu'il aurait informé les employés du traçage de tous leurs déplacements au moyen d'un système de géolocalisation et qu'il ne leur aurait plus adressé la parole sauf pour demander de manière insistante et obsessionnelle des données comptables.

Les éléments du dossier ne permettent dès lors pas de retenir l'existence de faits susceptibles d'expliquer les raisons pour lesquelles le requérant s'est rendu aux urgences en date du 20 décembre 2023, sauf que ladite consultation se situe immédiatement après le comportement irrespectueux dont l'employeur lui reproche de s'être rendu coupable à l'issue du déjeuner de fin d'année du 15 décembre 2023.

Le rapport médical de la prédite consultation du 20 décembre 2023 ne permet pas non plus de retenir que la dégradation de l'état de santé dont le patient s'est plaint soit imputable à des actes ayant eu pour objet ou pour effet de le dévaloriser, de le dénigrer ou de créer un environnement de travail hostile à son égard.

En effet, si le médecin a pu constater et attester que le salarié souffrait de certains troubles, il n'a pu, quant à l'origine de ces troubles, que se référer aux dires et au ressenti subjectif du patient de sorte que les constatations du médecin ne sont dès lors pas susceptibles d'établir la réalité des actes de harcèlement dont se plaint le salarié, mais qu'il n'a en l'espèce pas autrement établi (en ce sens : Cour d'appel, 23 avril 2020, n° CAL-2018-00795 du rôle).

Il en va de même des autres certificats et rapports médicaux.

Le requérant reproche encore à l'employeur, dans le contexte de son harcèlement moral, le fait de lui avoir retiré le congé extraordinaire qui venait de lui être accordé et de ne pas avoir répondu à ses interrogations par rapport à ce comportement contradictoire.

Il résulte en effet des pièces versées au dossier que suivant courrier patronal du 22 février 2024, le salarié a été informé par l'employeur de ce que :

« *(…)*

Nous avons pris note de la prolongation de votre arrêt maladie jusqu'à 15 mars 2024 inclus.

Le courrier que nous vous avons remis en mains propres en date de ce jour et vous octroyant un congé extraordinaire jusqu'à nouvel ordre est dès lors à considérer comme nul et non avenu et le congé extraordinare annulé avec effet immédiat ».

Or, si ce comportement est de nature à confirmer que l'employer ne voulait plus, au vu du comportement qu'il allait ultérieurement lui reprocher dans le cadre de son licenciement, que le salarié reprenne le travail, il n'est toutefois pas en tant que tel de nature à constituer un acte de harcèlement moral.

Il en va de même des congés extraordinaires accordés au salarié suite à son retour au travail à partir du 19 août 2023, les éléments soumis au tribunal permettant certes de confirmer qu'ils visaient un futur départ du salarié ainsi qu'un éventuel arrangement à l'amiable mais ne permettant pas de retenir que l'employeur ait voulu par ce biais créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ou altérer autrement la santé physique ou psychique du salarié.

Il en va encore de même de la circonstance que l'employeur a finalement décidé de manière abusive de procéder à son licenciement plutôt que d'envisager une solution à l'amiable, le préjudice moral afférant ayant d'ailleurs d'ores et déjà fait l'objet d'une indemnisation dans le cadre du préjudice découlant du caractère abusif du congédiement.

Aussi le tribunal ne considère-il pas comme anormal que le requérant se soit vu inviter, suivant courrier du 29 février 2024 lui notifiée pendant son absence prolongée, à remettre son véhicule de service en attendant son éventuel retour, ledit véhicule ne constituant pas un avantage en nature mais un outil de travail dont l'employeur affirme dans ledit courrier avoir eu besoin.

Force est dès lors de constater que le requérant n'a pas établi l'existence d'une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à sa dignité perturbe l'exécution de son contrat de travail et est de nature à lui causer un préjudice.

Le requérant n'a par ailleurs pas prouvé que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aurait eu connaissance de tels actes, respectivement qu'elle les aurait cautionnés.

Si c'est en effet à tort que la société défenderesse fait valoir que le salarié aurait adressé ses courriers de réclamation à la mauvaise adresse - alors qu'il les a adressé au siège social de l'employeur - il n'en reste pas moins qu'il résulte de sa propre requête que le requérant admet que PERSONNE3.) n'a jamais continué les courriers par lesquels il tentait de rentrer en contact avec l'employeur.

Lesdits courriers ne procèdent par ailleurs pas à la dénonciation d'actes de harcèlement suffisamment précise pour engendrer dans le chef de l'employeur une obligation d'intervention, de sorte qu'il n'est pas établi que la société défenderesse disposait d'informations suffisantes lui permettant de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les comportements actuellement reprochés.

L'employeur ne pouvant dans ces circonstances se voir adresser des reproches au regard des dispositions des articles 1134 du Code civil, respectivement L.246-2 du Code du travail, la demande en dommages et intérêts formulée par le requérant laisse d'être fondée de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Quant aux frais et honoraires d'avocat :

Le requérant réclame une somme de 10.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

L'employeur s'oppose à la demande.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Abstraction faite de la circonstance que le préjudice réclamé n'est documenté par aucune pièce, le tribunal considère dès lors que le choix de PERSONNE1.) de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la partie défenderesse dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

se **déclare** territorialement compétent pour en connaître ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de ses demandes relatives au préjudice matériel et à la perte d'une chance ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

dit que le contrat de travail a été résilié par l'employeur avec effet au 12 septembre 2023 ;

déclare le licenciement du 12 septembre 2023 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée pour le montant de 46.947,36 € ;

dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 93.894,72 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 15.000 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de (46.947,36 + 93.894,72 + 15.000 =) 155.842,08 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 14 octobre 2024, jusqu'à solde ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) relatives à la prime, au préjudice matériel, à la perte d'une chance ainsi qu'au harcèlement moral ;

en déboute ;

dit sa demande relative au remboursement de ses frais et honoraires d'avocat non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. sur cette même base légale non fondée ;

en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.