Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1595/2025
E-TRAV-112/24

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 Delia LAURIA, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocats 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 Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocats à Sanem.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 26 juin 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 8 juillet 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 5 novembre 2024.

Suite à trois 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 26 juin 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 salariés et employeurs, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 10.359,81 €
- Préjudice moral : 20.719,62 €

soit en tout 31.079,43 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore un montant de 5.000 € augmenté des intérêts légaux à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Le requérant demanda finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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

Aux termes de son décompte remis à l'audience publique du 12 mai 2025, PERSONNE1.) déclara réduire :

- sa demande relative au préjudice matériel à 10.125,18 € ;
- sa demande relative au préjudice moral à 10.359,81 €.

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 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétention des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que suivant contrat de travail prenant effet le 18 janvier 2016, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Second de cuisine ».

Il explique que suivant courrier du 18 août 2023, il s'est vu convoquer à un entretien préalable au licenciement.

Il précise que dans le cadre de cette convocation, l'employeur l'a dispensé de travail jusqu'audit entretien.

Il explique encore que suivant courrier du 29 août 2023, il s'est vu licencier avec un préavis du 1er septembre 2023 au 31 décembre 2023.

Le requérant expose finalement que suite à sa demande du 4 septembre 2023, l'employeur lui a fait tenir les motifs dudit licenciement suivant lettre du 11 octobre 2023.

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ce congédiement suivant courrier du 8 janvier 2024, alors qu'il le considère comme étant abusif.

Il fait tout d'abord valoir que la dispense de travail lui accordée doit être qualifiée de mise à pied conservatoire.

Il considère dès lors que l'employeur n'avait pas d'autre choix que de procéder à un licenciement avec effet immédiat, le congédiement notifié avec préavis étant dès lors contraire à la loi et partant abusif. Il se prévaut à cet égard de deux jurisprudences (Cour d'appel, 21 octobre 2004, n°28471 du rôle ; Cour d'appel, 23 février 2012, n°36038 du rôle) tout en concluant à l'inapplicabilité de la jurisprudence invoquée par la partie adverse.

Il considère encore que la pratique employée par l'employeur consistant à le dispenser de travail, respectivement à le mettre à pied est contraire à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Le requérant estime ensuite que les motifs n'ont pas été énoncés avec la précision requise, les faits reprochés n'étant ni datés, ni contextualisés.

Il conclut dès lors au rejet de l'offre de preuve adverse, celle-ci ne faisant que reprendre les motifs imprécis énoncés dans le courrier de motivation et fait valoir que l'employeur ne saurait par ce biais être admis à suppléer les carences de son courrier de motivation.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir que les faits invoqués ne constituent pas des motifs réels de licenciement et qu'ils ne sont pas établis.

Il reproche plus particulièrement à la société défenderesse de ne pas avoir pris position par rapport aux faits rapportés par les prétendues victimes. Il lui reproche encore de n'avoir procédé à aucune enquête, l'employeur s'étant contenté de reproduire telles quelles ces allégations sans même entendre le salarié. Le requérant considère que de ce fait, il n'a pas été traité de manière équitable.

Il nie ensuite tout harcèlement moral, celui-ci n'étant pas à confondre avec de simples contraintes professionnelles. Il conteste finalement les attestations testimoniales versées par l'employeur en faisant valoir que celles-ci ne contiennent que des ouï-dire.

Le requérant estime finalement que les reproches ne sont pas sérieux, la société défenderesse n'ayant pas tenu compte de ses bons antécédents ainsi que de l'absence de tout avertissement antérieur. Il explique encore avoir récemment bénéficié d'une augmentation salariale, les motifs invoqués ne pouvant donc pas justifier son congédiement.

Considérant dès lors que son licenciement a été opéré avec une légèreté blâmable et qu'il y a donc lieu de le déclarer abusif, PERSONNE1.) réclame la réparation de son préjudice matériel qu'il évalue à 10.125,18 €.

Il explique que ce montant correspondant à la différence – pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer à sept mois – entre la rémunération qu'il aurait continuée à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'il admet avoir perçues en France.

Le requérant réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à trois mois de salaire, soit un montant de 10.359.81 €.

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

Elle conteste avoir procédé à une mise à pied, le salarié n'ayant bénéficié que d'une simple dispense de travail toute en continuant à toucher son salaire.

N'ayant pas procédé à une mise à pied, elle conclut au rejet des jurisprudences adverses et renvoie pour sa part à une décision allant en sens contraire (Cour d'appel, 21 avril 2016, n°41832 du rôle).

La société défenderesse estime ensuite que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante, les plaintes recueilles faisant état d'actes de harcèlement moral ayant eu lieu tous les jours de sorte qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir indiqué de dates précises. Elle considère encore que dans la mesure où elle n'a pas personnellement constaté les faits, elle doit se fier aux informations qu'on lui donne, celles invoquées à l'appui du congédiement ayant été fournies de manière à empêcher toute méprise dans le chef du salarié.

L'employeur adopte le même raisonnement en ce qui concerne les motifs en rapport avec les manquements professionnels du salarié, ceux-ci ayant également eu lieu de manière quotidienne.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime finalement que les comportements reprochés constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

A cet égard, elle renvoie aux attestations testimoniales versées parmi ses pièces.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve reprenant le libellé du courrier de motivation.

Elle conteste encore avoir procédé à la résiliation du contrat de travail avec une légèreté blâmable, une enquête ayant bien été réalisée et les personnes ayant bien été entendues, le salarié ayant pour sa part eu l'occasion de s'expliquer à l'occasion de son entretien préalable.

Elle estime par ailleurs que l'argument tiré de l'absence d'enquête n'est pas pertinent, ladite enquête n'étant pas destinée à protéger le harceleur mais les lanceurs d'alerte.

L'employeur étant légalement tenu d'assurer la sécurité et la santé au travail de son personnel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut dès lors au bien-fondé du licenciement et - par voie de conséquence - au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire la période de référence à de plus justes proportions, le salarié n'ayant pas établi avoir fait tous les efforts nécessaires afin de retrouver rapidement un nouvel emploi. Elle considère qu'une période de deux à trois mois est plus appropriée.

Elle conteste encore le principe et le quantum du préjudice moral, toute éventuelle condamnation étant à réduire à de plus justes proportions.

La société défenderesse conteste finalement la demande relative au remboursement des frais et honoraires d'avocat, les conditions d'une telle demande n'étant pas données en l'espèce.

Elle fait notamment valoir que l'assistance d'un avocat n'est pas nécessaire et que l'employeur n'est pas responsable des honoraires facturés, qu'elle considère comme étant excessifs. Elle estime finalement que cette demande fait double emploi avec celle formulée sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments du dossier que PERSONNE1.), engagé par la société défenderesse en qualité de « Second de cuisine » suivant contrat de travail ayant pris effet le 18 janvier 2016, s'est vu convoquer par courrier patronal du 18 août 2023 à un entretien préalable du 25 août 2023, puis licencier suivant courrier du 29 août 2023 moyennant le préavis légal de quatre mois expirant le 31 décembre 2023.

Suite à sa demande du 4 septembre 2023, reçue par l'employeur en date du 12 septembre 2023, ce dernier lui a communiqué les motifs suivants :

DOCUMENT1.)

Quant à la mise à pied :

PERSONNE1.) considère que son licenciement avec préavis est à déclarer abusif, l'employeur l'ayant mis à pied lors de sa convocation du 18 août 2023 à l'entretien préalable alors que pareille mise à pied est réservée au licenciement avec effet immédiat.

Le courrier de convocation dont le salarié fait état est rédigé comme suit :

« *Monsieur,*

Pour des raisons qui vous seront communiquées ultérieurement, nous envisageons de résilier votre contrat de travail.

Dans le cadre des articles L-124 du Code de travail, nous vous convoquons à l'entretien préalable au licenciement qui aura lieu, en présence de Monsieur PERSONNE2.), Directeur, et de moi-même, le 25 août 2023 à 11.00 heures dans les bureaux de notre siège social, ADRESSE2.).

Lors de cet entretien, vous aurez le droit de vous faire assister par un salarié de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative au plan national, représentée au sein de la délégation du personnel de l'entreprise (+NUMERO2.) ou +NUMERO3.)). Une copie de cette lettre est adressée au président de la Délégation du Personnel de SOCIETE1.).

Enfin, nous vous informons que vous être dispensé de travail à compter de ce jour et ce jusqu'au jour de l'entretien préalable au licenciement.

(…) ».

Aux termes de l'article L.124-10 (4) du Code du travail, « *l'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément au paragraphe (3)* », c'est-à-dire jusqu'à la notification de la résiliation immédiate pour motif grave.

La mise à pied au sens du prédit article est dès lors destinée à écarter un salarié de son lieu de travail en attendant la notification de son licenciement avec effet immédiat.

En l'espèce et contrairement aux développements du requérant, il ne résulte pas de la formulation du courrier patronal du 18 août 2023 que la dispense de travail y octroyée doit s'interpréter comme une mise à pied conservatoire jusqu'au licenciement que le législateur n'a prévu qu'en cas de faute grave.

Il résulte en effet du courrier en question que la dispense de travail n'a été accordée par l'employeur qu'en attendant les suites réservées à l'entretien préalable, le salarié n'ayant d'ailleurs ni prouvé, ni même allégué que ladite dispense ait été prolongée jusqu'à la notification de son licenciement.

Par ailleurs et même à supposer qu'une telle requalification soit de mise, il ne résulte pas des éléments du dossier que dès la notification de la convocation à l'entretien préalable, la société défenderesse ait eu l'intention de procéder à un licenciement avec préavis de sorte à détourner la finalité de la mise à pied, l'employeur ayant en effet très bien pu envisager – à défaut d'avoir entendu le salarié suite aux faits de harcèlement lui imputés - un licenciement avec effet immédiat pour ensuite, après la tenue dudit entretien et les explications du salarié se raviser et décider, au vu de la gravité des faits qu'il a entre-temps pu soupeser, de reconsidérer sa position pour ne finalement procéder à la résiliation du contrat de travail qu'avec préavis.

Le requérant n'ayant finalement pas expliqué, ni a fortiori prouvé en quoi il y aurait en l'espèce eu violation des dispositions de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, son argumentation principale est à rejeter.

Quant à la précision des motifs :

PERSONNE1.) considère ensuite que les motifs du licenciement n'ont pas été énoncés avec une précision suffisante.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître la nature et la portée exacte des motifs afin de lui permettre d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Elle 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 finalement pour but de permettre aux juridictions saisies 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 au salarié.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation ci-avant reproduite que l'employeur fait état de deux catégories de reproches, à savoir :

- un comportement inapproprié du requérant à l'égard de ses cinq collègues PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.), qualifié par les victimes comme étant du harcèlement moral ;

- un certain nombre de manquements professionnels.

Force est de constater que si l'employeur a ainsi indiqué la nature des reproches, le harcèlement moral reproché à l'égard des quatre dernières victimes n'y est toutefois pas suffisamment caractérisé pour pouvoir constituer un motif précis de licenciement.

Ainsi, il ne résulte pas dudit courrier à quelle date PERSONNE4.) aurait été agressée dans les termes « *tu ne viendras pas en pause parce qu'on ne mélange pas les torchons et les serviettes* ». Il n'en résulte pas non plus que cette remarque aurait été quotidienne ou répétée, alors pourtant que l'existence d'un harcèlement moral exige un agissement fautif, délibéré et surtout répété.

Il en va de même du comportement à l'égard de PERSONNE5.), l'employeur n'indiquant pas les dates des deux seuls incidents dont celle-ci a fait état et qui – en raison de leur caractère isolé – ne sauraient pas non plus constituer un harcèlement moral susceptible de constituer un motif réel et sérieux de licenciement.

En ce qui concerne la victime PERSONNE6.), le fait pour l'employeur de se contenter de reprocher au requérant d'avoir « *souvent* » fait des moqueries, par ailleurs non autrement précisées, ainsi que d'avoir menacé « *à plusieurs reprises* » son collègue de le renvoyer ne permet ni à PERSONNE1.), ni au tribunal de vérifier si le caractère répétitif du comportement est tel à pouvoir être qualifié de harcèlement moral.

Il en va de même des reproches concernant la collègue PERSONNE8.) dite PERSONNE7.), la circonstance invoquée d'avoir « *souvent* » eu des réflexions ou d'avoir fait des remarques « *n'importe ce (qu'elle faisait)* » étant à ce point vague qu'elle ne permet pas de caractériser à suffisance une attitude de harcèlement moral.

Ces motifs sont dès lors à rejeter pour cause d'imprécision.

Il en est encore de même du reproche, concernant cette fois-ci les manquement professionnels, que le salarié aurait été « *trop au bureau et pas assez en cuisine* ». L'employeur ne semblant pas mettre en doute qu'une certaine présence au bureau était nécessaire, il lui aurait appartenu de préciser exactement ce qu'il attendait au juste du salarié et en quoi sa présence au bureau était jugée comme étant excessive ou inutile.

L'employeur n'a par ailleurs pas expliqué en quoi PERSONNE1.) n'aurait pas assumé ses responsabilité d'encadrant d'équipe, le fait de se contenter d'indiquer qu'il n'était « *pas reconnu par tous comme le leader de l'équipe* » ne permettant pas de déterminer les raisons se trouvant à la base de cette conclusion, aucun fait concret n'étant énoncé à cet égard.

Il en va de même du reproche de ne pas faire « *preuve d'exemplarité* », l'employeur n'ayant ni précisé ce qu'il entend par là, ni en quoi le comportement du requérant n'aurait pas rencontré ses exigences.

Il est encore reproché au salarié de ne « *pas toujours* » avoir respecté les consignes et de s'être vu inviter « *à plusieurs reprises* » d'enlever ses boucles d'oreilles sans aucune réaction de sa part. Or, il aurait appartenu à l'employeur de préciser les incidents concrets auquel il entendait se référer.

Contrairement en effet aux allégations de la société défenderesse à l'audience, il ne résulte pas de la lettre de motivation que ces comportements auraient été « quotidiens », son argumentation à cet égard étant dès lors à rejeter.

Il en est encore de même de la circonstance que le salarié aurait passé « *beaucoup de temps sur Internet, pendant (son) temps de travail et pour des fins privées* », l'employeur se référant certes à un relevé des sites internet mais ayant omis de le joindre au courrier de motivation afin de permettre au salarié de savoir ce qui lui est reproché.

Tous ces faits sont dès lors à écarter pour cause d'imprécision.

Le tribunal estime en revanche qu'en faisant état du comportement adopté par PERSONNE1.) à l'égard de l'apprentie PERSONNE3.) « *depuis le début de son apprentissage en cuisine il y a 5 ans et qui était quotidien* » et en lui reprochant ainsi d'avoir continuellement rabaissé cette subalterne au moyen de propos tels que « *tu ne sers à rien* », *« tu ne sais rien faire* », « *t'es nulle* », « *tu ne réussiras pas* » ou encore « *je vais me débarrasser de toi* » l'employeur a, à suffisance, indiqué des faits susceptibles de constituer des agissements fautifs répétés qui, pris dans leur ensemble, sont susceptibles de justifier le licenciement.

Le salarié ne saurait reprocher à cet égard à l'employeur de ne pas avoir indiqué de dates précises alors que ce que l'employeur entend reprocher, c'est l'acharnement et la répétition des faits reprochés et non tel ou tel fait en particulier. C'est ainsi à juste titre que l'employeur fait valoir qu'au vu de la multiplicité des faits et de la période prolongée sur laquelle ils se sont déroulés, on ne saurait exiger de sa part de procéder à une énumération exhaustive des faits en question.

C'est encore à tort que la société défenderesse se voit reprocher de « ne pas avoir pris position par rapport aux faits » mais de s'être contenté d'indiquer qu'ils auraient été qualifiés de harcèlement moral par la victime, l'employeur n'étant nullement obligé de qualifier les faits pour justifier un congédiement.

L'employeur a encore indiqué en quoi le comportement reproché est grave, alors qu'il précise que la prétendue victime a dû consulter un psychiatre et qu'il lui a été prescrit un traitement pour dépression imputable au requérant.

Il indique finalement les raisons ayant amené PERSONNE3.) à se résoudre d'informer l'employeur après cinq ans de silence.

Ce récit des faits permettant à suffisance au requérant d'apprécier la nature ainsi que les portée des reproches lui adressés, ainsi qu'au tribunal d'en apprécier la gravité, le moyen tiré de l'imprécision de ce motif est à rejeter.

<u>Quant au caractère réel et sérieux du motif :</u>

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 revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 30 juin 994, n°14582 du rôle).

Il est admis que le harcèlement moral peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement en cas de répétition d'actes fautifs de nature à porter atteinte à la dignité ou au bien-être d'une personne.

A cet égard, il y a lieu de rappeler qu'avant l'introduction par la loi du 29 mars 2023 de l'article L.246-2 du Code du travail portant définition du harcèlement moral, il était admis que le harcèlement moral se produisait lorsqu'un employeur ou une personne relevant de l'entreprise commettait envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés ayant pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte aux droits ou à la dignité de ladite personne ;
- 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.

Depuis l'entrée en vigueur de ladite loi, 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* ».

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).

Tel que le soulève à juste titre le requérant, il convient toutefois 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 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'afin de pouvoir retenir l'existence d'un éventuel harcèlement moral, il incombe à l'employeur de prouver une conduite fautive répétée de la part du requérant dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité de la victime alléguée PERSONNE3.) perturbe l'exécution de son contrat de travail et est de nature à lui causer un préjudice.

L'employeur se réfère à cet égard à diverses attestation testimoniales.

Il résulte ainsi de l'attestation d'PERSONNE3.) que celle-ci se plaint d'un harcèlement ayant commencé dès le début de son apprentissage en date du 1er septembre 2018 et qui a duré jusqu'en juin 2023.

Elle explique que tout au long dudit apprentissage, elle n'a pas cessé de faire l'objet de brimades et de remarques de la part de PERSONNE1.).

Elle expose notamment que lorsqu'elle commençait son travail tôt le matin et alors qu'elle saluait l'équipe qui était en train de prendre son café, PERSONNE1.) lui répondait par les paroles « *à non, pas elle, je vais passer une mauvaise journée* ».

Elle explique encore que lors du briefing de début de journée de travail à l'occasion duquel était effectué la répartition des tâches, PERSONNE1.) affirmait devant toute l'équipe que « *PERSONNE3.) c'est notre apprentie, mais elle ne sait rien faire, elle ne sert à rien, elle est nulle* » ou encore que « *dès qu'elle aura fini son apprentissage, je vais m'en débarrasser* ».

PERSONNE3.) explique que lesdites remarques étaient quotidiennes et qu'elle devait les subir tous les jours, sauf quand elle avait repos.

Elle explique encore que dû à ces remarques incessantes, elle avait la boule au ventre au moment de venir au travail, qu'elle se sentait mal à l'aise, blessée et humiliée et qu'il lui arrivait même occasionnellement de se réfugier aux toilettes pour y pleurer et pour se clamer.

PERSONNE3.) confirme encore qu'en raison desdits comportements, elle a dû consulter le psychiatre Dr PERSONNE9.) au courant de l'année 2019 et qu'elle a dû suivre un traitement antidépresseur jusqu'en mai 2024, PERSONNE1.) ayant été informé par sa collègue des répercussions de son comportement sur sa santé mentale mais ayant eu comme seule réaction de lui faire remarquer qu'elle n'avait qu'à arrêter son apprentissage.

Elle explique encore que si plusieurs de ses collègues, lassés du comportement de PERSONNE1.) à son égard, sont intervenues afin de prendre sa défense et pour faire cesser lesdits comportements, PERSONNE1.) n'a pas changé de comportement.

Elle précise par ailleurs que si elle n'a jamais osé dénoncer lesdits faits de peur de perdre son travail, sa décision d'en informer la direction n'a été prise qu'en juin 2023 lorsque, après avoir réussi son examen final, PERSONNE1.) l'a informée qu'il allait la retirer des plannings à partir de septembre 2023 en rajoutant qu'elle ne « restait pas » et qu'elle « ne servait à rien ».

Les déclarations de la victime sont confirmées par l'attestation de PERSONNE8.) dite PERSONNE7.) d'après laquelle « *le pire c'était quand il a commencé à harceler PERSONNE3.). Elle était encore apprentie, il disait à elle : n'importe si tu vas réussir, on va pas de garder, je veux pas de toi en cuisine, tu sais rien faire* ».

PERSONNE5.) confirme également qu'Ana Paula DE JESUS a été dénigrée tout au long de son apprentissage, PERSONNE1.) lui ayant fait remarquer que son travail était de la « *merde* » et que sa place n'était pas en cuisine. Elle explique encore avoir été témoin le jour ou PERSONNE1.), tout en regardant son planning, a demandé à Ana Paula DE JESUS quand allait faire son pot de départ alors qu'il avait décidé de la retirer du planning.

Il résulte finalement des déclarations de PERSONNE4.) que celle-ci a également à plusieurs reprises assisté au dénigrement d'Ana Paula DE JESUS, le requérant ayant fait des réflexions tant sur son travail que sur sa personne et ses origines portugaises. Elle confirme encore avoir dû intervenir à deux reprises en prenant le parti de sa collègue alors que cette dernière lui avait confié qu'elle consultait un psychiatre et qu'elle craignait de perdre son poste si elle allait se plaindre à la direction.

Il résulte dès lors desdites attestations que, contrairement aux dires du requérant, les divers témoins ont personnellement constaté les agissements dont PERSONNE1.) se rendait coupable à l'égard de sa subalterne, de sorte qu'il ne s'agit pas que de simples ouï-dire.

Dans l'appréciation des témoignages, le tribunal doit tenir compte du phénomène de l'érosion que le temps passé inflige nécessairement à la mémoire humaine. La mémoire humaine n'est pas infaillible en ce que certains souvenirs peuvent devenir plus flous, voire disparaître au fil du temps, le début du comportement reproché remontant en effet à l'année 2018.

S'il est donc vrai que tous ces témoignages ne font pas état de dates précises, il n'en reste pas moins qu'elles sont toutes concordantes dans la mesure où elles sont de nature à confirmer dans le chef de PERSONNE1.) un comportement répété de nature vexatoire, humiliant et attentatoire à la dignité d'PERSONNE3.).

Il en résulte encore que son attitude à son égard a été tel à perturber sérieusement le bien-être de la victime au point de lui faire perdre l'envie d'aller au travail, PERSONNE3.) ayant clairement confirmé que l'origine de son mal-être se situait dans le comportement répétitif du requérant face auquel elle se sentait impuissante.

Il convient de rappeler à cet égard que la question de savoir si le comportement reproché a été démontré avec un degré de certitude ou de vraisemblance suffisant pour pouvoir être retenu, doit faire l'objet d'une mise en balance globale faisant entrer en ligne de compte tous les éléments pertinents du litige, dont les autres éléments de preuve produits, mais aussi le degré de sincérité et de crédibilité dont peuvent être crédités les témoins. Cette appréciation relève du pouvoir d'appréciation souverain des juges statuant au fond (voir à ce sujet : Th. Hoscheit, Le Droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, numéro 727 et jurisprudences y citées).

Or, en l'espèce, le requérant n'a fait valoir aucun argument de nature à décrédibiliser les déclarations concordantes des divers témoins.

PERSONNE1.) reproche en revanche à l'employeur de ne pas avoir procédé à une enquête interne afin d'établir la réalité des faits de manière objective.

Or, les éléments du dossier ne permettent pas de retenir l'existence de salariés qui auraient pu contredire les témoignages recueillis dans le cadre d'une telle enquête. Le salarié lui-même n'a pas fait état à l'audience de l'existence de témoins qu'il aurait voulu faire entendre par l'employeur. Il n'a pas prouvé, ni même allégué avoir indiqué de tels témoins lors de son entretien préalable. Il n'a non plus versé d'attestations testimoniales de nature à contredire les témoignages figurant d'ores et déjà au dossier.

C'est dès lors à tort qu'il estime que la manière de procéder de l'employeur n'aurait pas été équitable alors qu'il ne prouve pas avoir été lésé.

Il y a finalement lieu de rappeler que s'il est admis que les actes de harcèlement moral sont perçus avec une forte subjectivité - alors que 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 - le ressenti d'PERSONNE3.) se trouve en l'espèce confirmé par plusieurs de ses collègues de sorte que le tribunal considère comme étant établi sur base des seuls éléments du dossier que PERSONNE1.) s'est rendu coupable à l'égard d'PERSONNE3.) d'actes de harcèlement moral, l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire par l'employeur étant dès lors à écarter comme étant superfétatoire.

Contrairement aux allégations de PERSONNE1.), il ne s'agit pas là de simples contraintes professionnelles, de difficultés relationnelles ou de stress liés à une activité professionnelle, mais d'un comportement délibéré de sa part destiné à déstabiliser et à démotiver sa victime.

Ledit comportement ayant encore été maintenu de manière prolongée et ce nonobstant les interventions de ses collègues et de la victime, ni l'ancienneté du requérant, ni l'absence d'antécédents, ni la circonstance qu'il ait bénéficié d'une augmentation à un moment où l'employeur n'avait pas encore été mis au courant de son comportement sont de nature à pouvoir rendre le licenciement abusif.

L'employeur étant obligé de protéger ses salariés et PERSONNE3.) en particulier contre les comportements perturbateurs de PERSONNE1.), c'est à bon droit qu'il a dès lors décidé de se séparer dudit salarié, son comportement répréhensible risquant d'avoir des incidences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du 29 août 2023 est dès lors à déclarer justifié de sorte que les demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.) sur base de l'article L.124-12 (1) du Code du travail sont à rejeter.

Quant aux frais et honoraires d'avocat :

Le requérant réclame une somme de 5.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

Au vu de l'issue du litige, le salarié reste en défaut de prouver une faute dans le chef de son ancien employeur de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait pas non plus prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte que la demande afférente est à rejeter.

La société défenderesse n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est également à rejeter.

Par ces motifs

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de ses demandes relatives aux dommages et intérêts ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle ;

déclare le licenciement du 29 août 2023 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives aux préjudices matériel et moral non fondées :

en déboute ;

dit sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat non fondée ;

en déboute ;

dit les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure non fondées ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) 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.