

Audience publique extraordinaire du 24 janvier 2014

Le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette, Arrondissement Judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause entre:

X., demeurant à B-(...), (...),

- *partie demanderesse* - , comparant par Maître Déborah SUTTER, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, tous les deux avocats à Luxembourg,

et:

SOCL) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* - , comparant par Maître Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, tous les deux avocats à Luxembourg,

et encore :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le Développement de l'Emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Georges PIERRET, avocat à Luxembourg,

- *partie intervenante* - .

Faits:

L'affaire fut introduite moyennant une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 30 juin 2011, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 16 septembre 2011.

Après huit remises à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 décembre 2013.

Les mandataires des parties requérante et défenderesse furent entendus en leurs explications et moyens.

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

jugement

qui suit:

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 30 juin 2011, **X.)** demanda la convocation de son ancien employeur, **SOC1.) S.A.**, à comparaître devant ce tribunal du travail, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 25.000 euros à titre de réparation du préjudice matériel subi par lui suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, de 15.000 euros à titre de réparation du préjudice moral subi par lui suite à son licenciement et de 35.000 euros à titre à de réparation du préjudice moral subi par lui suite à des actes de harcèlement moral.

Dans la même requête il se réserva encore le droit de réclamer des arriérés de salaire, primes et une indemnité de congé non pris.

Finalement il sollicita l'allocation d'une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

A l'audience du 6 décembre 2013, le requérant réduit sa demande du chef de préjudice matériel au montant de 17.392,02 euros et il déclare ne pas avoir de revendications du chef d'arriérés de salaire et d'indemnité de congé non pris.

Au service de **SOC1.) S.A.** depuis le 4 avril 2005, sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée daté du 29 mars 2005, **X.)** expose que par courrier recommandé daté du 25 mai 2010 il a dénoncé des actes de harcèlement moral dont il était victime sur son lieu de travail.

Par courrier recommandé daté du 27 mai 2010, **SOC1.) S.A.** lui a notifié son licenciement avec le préavis légal de quatre mois, débutant le 1^{er} juin 2010 et expirant le 30 septembre 2010.

Par courrier recommandé daté du 28 mai 2010, partant endéans le délai légal prévu par l'article L.124-5(1) du code du travail, **X.)** a demandé les motifs de son licenciement.

L'employeur lui a répondu en date du 28 juin 2010, soit également endéans le délai légal prévu par l'article L.124-5(2) du susdit code, par courrier recommandé de la teneur suivante:

Par courrier recommandé daté du 16 juillet 2010, **X.)** a contesté les motifs invoqués à la base de son licenciement.

X.) conteste tant la précision, que le caractère réel et sérieux des motifs lui fournis par l'employeur et soutient que **SOC1.)** S.A. a procédé à son licenciement à titre de représailles suite à la dénonciation de sa part d'actes de harcèlement moral.

Le requérant expose dans ce contexte que l'administrateur-délégué de **SOC1.)** S.A., **A.)**, a intentionnellement créé un environnement de travail hostile, dégradant et humiliant à son égard.

Du jour au lendemain il lui aurait imposé un horaire fixe, alors que tous les autres collègues de travail auraient bénéficié d'un horaire flottant. L'employeur lui aurait demandé tous les jours de « déguerpir » du bureau très précisément à 12.30 heures. Contrairement aux autres salariés qui auraient pu rester au bureau et s'y restaurer dans un local prévu à ce effet, **A.)** lui aurait interdit de rester au sein de l'entreprise entre 12.30 heures et 13.30 heures.

Il aurait encore été le seul à se voir refuser un exemplaire des clés de la porte d'entrée du bureau de la société.

Lors de son retour de congé le 3 mai 2010, il aurait dû faire face à des rumeurs colportées à son encontre par **A.)**. Ce dernier l'aurait dénigré auprès d'autres membres du personnel et aurait répandu des propos mensongers et désobligeants à son égard. **A.)** aurait notamment raconté à d'autres salariés qu'il lui aurait jeté des documents à la figure, qu'il aurait refusé d'exécuter ses instructions, qu'il aurait planifié sa maladie jusqu'au 14 avril 2010 avant même d'aller consulter un médecin et qu'il aurait intentionnellement laissé la secrétaire procéder à la rédaction des CV pour le Parlement Européen le 29 mars 2010.

A partir du mois d'avril 2010, **A.)** ne lui aurait fourni plus aucune instruction, ni consigne de travail claires et précises.

Il aurait été mis à l'écart et se serait vu supprimer l'accès au réseau et aux données communes, aux bases de données et espaces de discussion de la société.

Le 24 mars 2010, **A.)** l'aurait invité à quitter son bureau en lui disant : « *Tes CV ne m'intéressent pas; Déguerpis !* ».

Il lui aurait par ailleurs interdit de manière totalement arbitraire tout contact avec les clients dont l'(...).

En outre il aurait dû faire face à des remarques et insultes antisémites, récurrentes de la part **A.)**. Ce dernier l'aurait encore contacté sans cesse sur son GSM belge personnel, ce qui aurait engendré des frais de roaming importants. En plus il lui aurait demandé d'utiliser son matériel personnel aux fins de réaliser les posters pour la société.

Un audit réalisé par une société externe aurait souligné de nombreuses carences au sein de **SOC1.) S.A.** et en particulier la mauvaise communication, l'existence de tensions, l'absence de règlement de travail, le manque de présence de **A.)**, l'absence d'instructions de sa part et encore l'absence de prévisions en matières de liquidités. **A.)** n'aurait pourtant jamais daigné prendre en considération les recommandations dudit audit. La plupart des réunions de travail auraient été organisées au restaurant, ce qui n'aurait amélioré guère la communication, ce d'autant plus qu'il n'aurait pas été rare que **A.)** s'y serait trouvé en état d'ébriété.

X.) conclut que tous ces faits sont constitutifs d'un harcèlement moral.

SOC1.) S.A. conteste que **X.)** ait été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail. Les affirmations afférentes du salarié ne s'appuieraient sur aucun élément justificatif et resteraient à l'état de pures allégations. L'employeur conteste de surcroît que le licenciement constitue une mesure de représailles suite à la dénonciation par le salarié d'un prétendu harcèlement moral.

L'employeur fait valoir que le licenciement est intervenu pour des motifs réels et sérieux liés à la personne du salarié et que ces motifs sont énoncés dans la lettre de motivation avec la précision requise par la loi.

Il soutient encore que les motifs à la base du licenciement sont établis à suffisance par les pièces versées au dossier, notamment les attestations testimoniales.

En ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, il offre d'établir les faits énoncés dans la lettre de motivation du 28 juin 2010 par l'audition de témoins.

Le harcèlement moral

Les autorités compétentes luxembourgeoises n'ayant jusqu'à ce jour pas encore légiféré spécifiquement sur la matière du harcèlement moral au lieu de travail du secteur privé, la jurisprudence se réfère à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et qui dispose en son article 2, point 3 que « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à un des motifs visés à l'article 1^{er} 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. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des Etats membres.* »

Tel qu'indiqué par le requérant dans sa requête introductive d'instance, l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du code civil constitue actuellement, en l'absence d'une législation spécifique en droit du travail la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de

l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe. Ainsi, 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 (cf. Cour d'Appel, 10 juillet 2008, N. A.-H. c/ 1)B. CENTER EUROPE S.A., 2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, 3)l'UNION DES CAISSES DE MALADIE, 4)l'ASSOCIATION D'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS, n° 32397 du rôle).

Il convient encore de noter, qu'il y a lieu de faire abstraction des dispositions applicables en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise (article L.312-1 du code du travail) qui, pour réglementer la prévention des risques professionnels objectifs, n'a pas vocation à s'appliquer aux comportements fautifs de harcèlement moral (Cour d'Appel, 7 février 2013, E.&Y. S.A. c/ M. H.-M., n°37886 du rôle).

La requête étant basée sur l'article 1134 du code civil, il appartient donc au requérant de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice.

L'appréciation d'un harcèlement moral relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Sans entrer dans le détail des faits invoqués par X.) pour être constitutifs d'un harcèlement moral, il convient de relever d'emblée qu'il ne ressort pas des pièces versées en cause par le requérant, qu'il ait été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail.

Force est en effet de constater que s'il résulte de courriels adressés par A.), l'administrateur-délégué de SOCI.) S.A., à X.) que « *les facilités de communication de (...) (téléphone fixe, mail...) sont à usage exclusivement professionnel* », respectivement que « *tes horaires de travail commenceront désormais à 9h00 le matin au plus tard et finiront à 18h00 le soir au plus tôt (une heure de pause à midi minimum)* » et que les arrivées au bureau après 10h00 ne seront plus tolérées ou encore que le contact avec les clients (...) a été interdit au salarié et si ces mesures ne se font le cas échéant pas sans heurt pour la personne concernée, elles ne constituent pas pour autant à eux seuls des agissements de harcèlement moral.

En effet la mise en œuvre du pouvoir du chef d'entreprise peut susciter chez les salariés qui en subissent les conséquences, parfois désagréables, des mécontentements, des ressentiments et créer des tensions ou engendrer des situations importantes de stress, notamment pour un salarié qui supporte mal des manifestations normales et légitimes du pouvoir de direction. Le seul fait de donner des ordres, des consignes, nonobstant l'autonomie dont le salarié bénéficiait dans l'exercice de ses fonctions ne caractérise pas un harcèlement moral. Il relève incontestablement du pouvoir de

l'employeur de contrôler l'activité de ses salariés (cf. Cour d'Appel, 17 septembre 2009, A.-F. G. c/ M. Luxembourg S.A., n°33668 du rôle).

Les assertions de X.) restent pour le surplus d'être établies.

La comparution personnelle des parties ne constitue pas un mode de preuve et le recours à cette mesure d'instruction, sollicitée par le requérant, s'avère par ailleurs superflu en l'espèce, comme non susceptible de mener à un résultat utile eu égard aux prises de positions opposées des parties litigantes.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que le reproche de harcèlement moral n'est pas fondé et que la demande afférente en réparation du préjudice moral de X.) est à rejeter.

La régularité du licenciement

Les motifs à la base du licenciement

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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte. Il est indispensable que l'énoncé circonstancié des faits reprochés au salarié rende possible la preuve contraire et permette au juge d'avoir une parfaite connaissance de ces faits afin d'être en mesure de vérifier si ceux débattus à l'audience s'identifient aux faits communiqués au salarié.

En l'espèce, l'employeur reproche tout d'abord à X.) aux termes de la lettre de motivation, le fait que la plupart des missions dans lesquelles il a été impliqué n'ont pas été reconduites ou ont même été arrêtées avant terme, en raison notamment d'un « relationnel difficile ». L'employeur se réfère à l'exemple du client CL1.) et énonce qu'il résulte d'un document CL1.) daté du 24 janvier 2007, intitulé « entretien de fonctionnement » et destiné à évaluer la mission de X.), qu'CL1.) a constaté des problèmes de planning et d'organisation, par exemple le fait que X.) était trop indépendant et organisait son travail à sa façon sans toujours appliquer les consignes, ainsi que des problèmes de gestion et de résistance au stress avec la remarque « attention aux coups d'éclat ! ». L'employeur énonce en outre qu'en 2009 le seul client qui acceptait encore de travailler avec X.) a été le Parlement Européen. Les mêmes déficiences auraient été constatées cependant par ce client lors d'une mission exécutée par X.) au courant de l'année 2009. A la fin de l'année 2009, lors d'une réunion où les responsables du Parlement auraient reproché à X.) différents manquements, ce dernier se serait emporté de telle manière que le Parlement Européen

aurait décidé de mettre fin avec effet immédiat à sa mission. L'employeur relate encore que par la suite et dans la mesure où le comportement de X.) mettait en péril la relation contractuelle entre SOCL.) S.A. et ses principaux clients, il a été décidé de ne plus lui donner de mission extérieure.

Le tribunal constate que si le reproche au sujet des relations difficiles de X.) avec les clients auprès desquels il était en mission est énoncé avec la précision requise par la loi en ce qui concerne le client CL1.), cet incident est antérieur de plus de trois ans au licenciement.

Il paraît important de relever que s'il est vrai que le législateur n'a pas entendu imposer aussi bien à l'employeur qu'au salarié, un délai dans lequel ils sont obligés d'invoquer le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation avec préavis à la différence du licenciement pour motifs graves, pour lequel l'article L.124-10 fixe un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, force est cependant de constater que le bon sens exige, non seulement dans un souci de protection du salarié contre les licenciements tardifs, que les faits ou fautes justifiant un licenciement avec préavis soient invoqués dans un délai raisonnable, délai raisonnable qui constitue pour le salarié une garantie contre toute mesure d'arbitraire de l'employeur et évite par là même une insécurité permanente dans les relations de travail, mais encore pour donner un sens au licenciement qui en tant que mesure ultime empêche, lorsque la confiance entre les parties est ébranlée, la continuation des relations de travail (cf. Cour d'Appel, 16 décembre 2010, D. S. c/ M. INTERNATIONAL C. S.A., n° 35224 du rôle).

Le tribunal estime que si l'employeur avait réellement considéré comme intolérables les faits reprochés au requérant au sujet de ses relations difficiles avec les clients, notamment le client CL1.), il n'aurait pas attendu trois ans pour licencier ce dernier, de sorte que les faits reprochés à X.) dans ce contexte ne sont pas de nature à justifier son licenciement.

La formulation du grief en relation avec une mission exécutée par X.) au courant de l'année 2009 auprès du Parlement Européen et d'un incident lors d'une réunion fin 2009 est trop vague et imprécise pour permettre d'en apprécier le caractère réel et sérieux, l'employeur ne fournissant aucune précision sur les manquements reprochés à X.), ni aucun détail sur la réaction déplacée lui reprochée.

L'employeur fait grief ensuite à X.) d'avoir très mal accepté de devoir travailler au siège de la société dans un environnement de travail « normal » avec des contraintes au niveau des horaires et une surveillance de son travail par sa hiérarchie. Pendant les mois passés au sein du bureau, il aurait pourri l'ambiance de travail et aurait fait preuve d'une agressivité marquée à l'égard de ses collègues. Il aurait encore régulièrement manqué de respect à l'égard de A.).

Le tribunal considère que ce reproche est énoncé de façon trop vague et imprécise, sans référence à des dates précises, ni à des incidents concrets, pour permettre d'en apprécier le caractère réel et sérieux.

L'employeur reproche finalement à X.) des faits qui se sont déroulés entre le 23 et le 29 mars 2010 en rapport avec des tâches précises qu'il incombait au salarié d'accomplir, notamment l'édition de nouveaux formats pour les curriculum vitae des consultants en place au Parlement Européen dans le cadre de la demande d'offre « CLA Renouvellement Lot 10 et 11 » et encore l'édition d'un curriculum vitae à jour d'un collègue de travail.

Ces griefs sont décrits avec une précision suffisante pour permettre au salarié d'en connaître la nature et la portée exacte et au juge d'apprécier s'ils sont réels et sérieux pour justifier un licenciement avec préavis.

Concernant ce caractère réel et sérieux, le tribunal considère tout d'abord que le reproche fait à X.) en relation avec l'édition du curriculum vitae de son collègue de travail, B.), n'est pas suffisamment réel et sérieux pour justifier un licenciement. En effet même si X.) s'était énervé lorsque A.) lui a rappelé le 23 mars 2010 vers 16.00 heures qu'il attendait le document en cause, il y a lieu de placer les faits dans leur contexte et de relever que d'après la lettre de motivation c'était X.) qui s'était proposé lui-même lors d'un déjeuner professionnel le jour même des faits d'éditer le curriculum vitae de son collègue de travail dès son retour au bureau. L'employeur ne saurait partant reprocher à X.) un retard important dans l'exécution de cette tâche, ceci d'autant plus que toujours d'après les termes de la lettre de motivation le document litigieux a été transmis à A.) vers 16.30 heures. Le fait que l'employeur reproche encore à X.) que le document transmis ne correspondait « pas du tout au format demandé » n'est pas autrement à prendre en considération, dans la mesure où il ne résulte pas de la lettre de motivation que des instructions précises auraient été données à ce sujet à X.). Finalement, il y a lieu de constater que l'employeur ne fait état d'aucune conséquence préjudiciable éventuellement subie en relation avec une communication tardive du document en cause.

Concernant le reproche relatif à l'édition de nouveaux formats pour les curriculum vitae des consultants en place au Parlement Européen, il y a lieu de constater que si l'employeur fait état de faits qui se sont déroulés entre le 23 et le 29 mars 2010, les faits relatés dans la lettre de motivation concernant la période du mardi 23 mars au vendredi 26 mars 2010 ne sont pas de nature à révéler un comportement fautif dans le chef de X.) de nature à justifier la résiliation du contrat de travail. Il en résulte au contraire que X.) a transmis par mail le jeudi 25 mars 2010 au courant de la matinée les curriculum vitae demandés à C.). Le fait que par la suite la société SOC2.) a confirmé à C.) que le Parlement Européen demandait à obtenir un fichier par consultant, ce qui nécessitait une modification des deux fichiers transmis ne révèle pas un comportement fautif dans le chef de X.), ni le fait que le vendredi 26 mars 2010, il a retravaillé sur son outil de « reporting » et sa mise en conformité avec le nouveau format des curriculum vitae. Dans ce contexte le tribunal relève par ailleurs qu'il résulte des pièces du dossier et notamment d'un courriel envoyé le vendredi 26 mars 2010 à X.) par C.), office manager auprès de SOC1.) S.A., que cette dernière a remercié son collègue de travail pour : « *ton efficacité et tout le travail accompli cette semaine pour répondre à temps. Merci beaucoup* ». Ce mail rédigé à l'époque des faits

ne contient aucun reproche au sujet d'un entêtement de X.) concernant son idée d'adapter son outil de « reporting » au nouveau format de curriculum vitae au mépris des intérêts de la société, tel qu'invoqué par l'employeur dans la lettre de motivation.

Concernant la journée du 29 mars 2010, force est de constater que si le comportement reproché à X.), notamment son état d'agacement affiché le matin et les propos tenus à l'égard de A.), ainsi que le fait de s'être absenté de son lieu de travail l'après-midi vers 14.00 heures sans en informer quiconque, constituerait un comportement fautif si les reproches s'avéraient exacts, le tribunal considère qu'en l'espèce ce comportement, en tant que fait unique et isolé, n'est au vu de l'ancienneté du salarié, du fait que d'après les éléments du dossier il n'a tout au long de la relation de travail jamais reçu un avertissement et surtout encore au vu des circonstances particulières de la cause pas d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail.

Dans ce contexte il échet en effet de relever que le licenciement de X.) lui a été notifié deux jours après la dénonciation de sa part par courrier recommandé daté du 25 mai 2010 d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail. Force est encore de constater que SOC1.) S.A., bien que précisant dans la lettre de motivation que « *les faits qui se sont déroulés entre le 23 et le 29 mars 2010 ont achevé de convaincre votre employeur qu'une poursuite de la relation de travail n'était plus possible* », n'a pourtant procédé à la notification à X.) de la résiliation du contrat de travail qu'en date du 27 mai 2010, deux jours après la notification par X.) à son employeur d'un courrier dénonçant des faits de harcèlement moral.

Par ailleurs, alors que l'employeur précise dans la lettre de motivation que les faits qui se sont déroulés entre le 23 et le 29 mars 2010 ont achevé de le convaincre qu'une poursuite de la relation de travail n'était plus possible, il précise expressément dans la lettre de licenciement adressée à X.) le 27 mai 2010 qu'il n'est pas dispensé de la prestation de son préavis.

Au vu des développements qui précèdent, le tribunal considère que le licenciement de X.) est abusif pour ne pas reposer sur des motifs réels et sérieux.

L'offre de preuve formulée par SOC1.) S.A. doit partant être rejetée pour être ni pertinente, ni concluante.

L'indemnisation

Conformément à l'article L.124-12(1) du code du travail le requérant a droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

X.) estime que sa perte de gain consécutive à son licenciement abusif est en relation avec ce licenciement pendant une période de dix mois suivant l'expiration de son contrat de travail. Il verse un décompte, duquel résulte que pendant la période,

allant du 1^{er} octobre 2010 au 31 juillet 2011, la différence entre le salaire qu'il aurait touché auprès de son ancien employeur en cas de poursuite des relations contractuelles et les indemnités de chômage perçues, respectivement le salaire touché à partir du 14 février 2011 auprès d'un nouvel employeur, s'élève à 68.557,10 – 51.165,08 = 17.392,02 euros.

SOC1.) S.A. conteste la demande tant en son principe qu'en son quantum.

D'emblée, le tribunal constate qu'il y a lieu de refixer ce volet de l'affaire afin de permettre à la partie requérante de fournir de plus amples renseignements concernant le décompte versé en cause.

Le licenciement abusif a encore causé un préjudice moral à **X.)** du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'anxiété quant à son avenir professionnel.

Compte tenu de la durée de la relation de travail entre parties et des circonstances du licenciement, le tribunal estime que le préjudice moral subi par le requérant est équitablement réparé par l'octroi du montant de 2.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Par courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 28 novembre 2011, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Premier Ministre, a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'indemnité de procédure

Tant **X.)**, que **SOC1.)** S.A. sollicitent l'allocation d'une indemnité de procédure de 750 euros.

Il y a lieu de réserver ces demandes en attendant le jugement définitif terminant le litige entre parties.

Par ces motifs,

le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort,

reçoit la requête de **X.)** en la forme;

dit la demande de X.) en paiement du montant de 35.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral sur son lieu de travail non fondée, partant en déboute;

déclare le licenciement avec préavis du 27 mai 2010 abusif;

dit la demande de X.) fondée pour le montant de 2.000 euros à titre de réparation du préjudice moral subi par lui du fait de son licenciement abusif;

condamne SOC1.) S.A. à payer à X.) la somme de 2.000 euros avec les intérêts légaux sur cette somme à partir du 30 juin 2011, jour du dépôt de la requête introductive d'instance au greffe, jusqu'à solde;

sursoit à statuer sur la demande de X.) du chef de préjudice matériel;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications à formuler;

réserve la demande des parties en allocation d'une indemnité de procédure;

réserve les frais et refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du vendredi, 2 mai 2014 à 9.00 heures, salle d'audience n° 2 au premier étage.

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

*Rita BIEL, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Fernand SCHOTT, assesseur-salarié,
Tom ZAHNER, greffier,*

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

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