

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 50/24  
E-TRAV-89/22

## **Audience publique du 8 janvier 2024**

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 L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Desislava GOSTEVA, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

**le Dr PERSONNE2.)**, demeurant professionnellement à L-ADRESSE2.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Fatiha RAZZAK, avocat à Luxembourg,

en présence de :

**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 Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Virginie VERDANET, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Clarisse RETIF, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocats à Luxembourg.

**Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 31 mai 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 4 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 14 novembre 2022.

Suite à quatre refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 5 décembre 2023.

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,

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 31 mai 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, le Dr PERSONNE2.), 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'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	8.490,13 €
- Indemnité de départ :	2.122,53 €
- Préjudice matériel :	25.000,00 €
- Préjudice moral :	12.000,00 €
- Indemnisation pour harcèlement moral :	12.000,00 €

soit en tout 59.612,66 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore un montant de 4.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, la requérante demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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



A l'audience publique du 5 décembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire :

- sa demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis à 7.786,12 €;
- sa demande relative à l'indemnité de départ à 1.946,53 €;
- sa demande relative au préjudice matériel à 15.370,39 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara exercer son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et réclama la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 7.804,59 € augmenté des intérêts légaux du chef des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) pendant la période de mars 2022 à août 2022.

Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 26 mars 2015, elle est entrée aux services du Dr PERSONNE2.) en qualité de « secrétaire » à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Elle explique que les relations entre parties se sont continuellement dégradées en raison des pressions permanentes de l'employeur, la salariée ayant en effet été obligée de travailler rapidement dans un contexte d'urgence permanente, de faire preuve d'une grande capacité d'adaptation à des tâches variées ainsi que d'une disponibilité continue à s'adapter au contexte quotidien.

La requérante explique finalement que suite à sa convocation à l'entretien préalable lui notifiée suivant courrier daté au 30 janvier 2022 et qui devait avoir lieu le 2 février 2022, elle s'est fait licencier avec effet immédiat suivant courrier du 2 février 2022.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ce licenciement par courrier du 1<sup>er</sup> mars 2022, ladite résiliation ayant été notifiée pendant sa période de maladie dûment notifiée du 31 janvier 2022 au 11 février 2022, partant en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail.

A titre subsidiaire, elle considère que le licenciement n'est pas basé sur des motifs précis, réels et sérieux.

A cet égard, la requérante conclut au rejet des pièces communiquées à l'appui du licenciement, celles-ci étant en partie illisibles.

Elle conclut par ailleurs au rejet des attestations testimoniales figurant parmi ces pièces, celles-ci ne respectant pas les formalités de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile et ne présentant dès lors par les garanties nécessaires pour être accueillies.

Elle s'oppose finalement à l'offre de preuve adverse formulée à l'audience, celle-ci étant imprécise et l'employeur ne pouvant, par le biais d'une mesure d'instruction, être autorisé ni à ajouter des motifs nouveaux, ni à pallier à l'imprécision originaire de sa lettre de licenciement. La requérante estime finalement que les témoins proposés ne sauraient confirmer les faits invoqués à l'appui de son congédiement.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois, soit le montant de (4 x 1.946,53 =) 7.786,12 €.

Elle sollicite encore le paiement d'une indemnité de départ d'un mois, soit le montant de 1.946,53 €.

La requérante réclame ensuite la réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant la période de février 2022 à janvier 2023, le licenciement étant intervenu peu avant le confinement (sic) et cette circonstance ne lui ayant pas permis de rechercher un nouvel emploi.

Elle réclame encore l'indemnisation du préjudice moral subi suite audit licenciement, préjudice qu'elle évalue à 12.000 €.

PERSONNE1.) réclame finalement un montant supplémentaire de 12.000 € du chef du préjudice moral qu'elle affirme avoir subi du fait du harcèlement permanent exercé par son employeur.

A l'appui de cette demande, la salariée explique - sur base d'attestation testimoniales versées parmi ses pièces - qu'elle a dû exercer son poste dans un contexte de pression et de surcharge de travail quotidien, que l'employeur l'a obligée de répondre au téléphone même pendant ses pauses sous peine d'agressions verbales, qu'il l'a obligée de faire le ménage et qu'il a adopté à son égard un comportement agressif, même en présence de patients.

Le Dr PERSONNE2.) s'oppose à la demande.

Il conteste tout d'abord l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

A cet égard, il explique avoir convoqué la salariée à l'entretien préalable avant d'avoir été oralement informé de son incapacité de travail.

Il précise par ailleurs qu'au moment de la notification du licenciement, il ne disposait pas encore du certificat médical afférant.

La procédure de licenciement ayant ainsi été valablement engagée avant l'information obligatoire relative à l'incapacité de travail, le Dr PERSONNE2.) estime avoir pu légalement poursuivre ladite procédure malgré l'information ultérieurement reçue.

En ce qui concerne l'incidence du caractère non-obligatoire dudit entretien, l'employeur se réfère - sans pour autant la verser - à une jurisprudence française considérant la tenue d'un entretien préalable non-obligatoire comme mesure de faveur pour le salarié, de sorte qu'il estime qu'on ne saurait actuellement lui reprocher d'avoir procédé à un tel entretien.

Le Dr PERSONNE2.) conclut ensuite au caractère précis des motifs, sauf en ce qui concerne les motifs énoncés sub 4) à 8) de la lettre de licenciement, par rapport auxquels il se rapporte à prudence de justice.

Il conclut finalement au caractère réel et sérieux desdits reproches, reprochant à la salariée de n'avoir fixé les rendez-vous que les matins, ceci afin de se dégager les après-midi pendant lesquels elle ne décrochait plus le téléphone ou raccrochait au nez des patients. Il lui reproche encore d'avoir abandonné son poste de travail le 27 janvier 2022 dès 17.50 heures (au lieu de 18.30 heures) et d'être venu en retard le 28 janvier 2022 à 16.05 heures (au lieu de 15.30 heures). Il explique finalement qu'elle aurait signé des documents médicaux à la place du médecin et qu'elle aurait été agressive avec les patients, tous ces comportements ayant entraîné une chute du chiffre d'affaires du cabinet médical de l'ordre de 30%.

A l'appui de son argumentation, l'employeur se réfère aux pièces versées au dossier et plus particulièrement à un certain nombre d'attestations testimoniales.

A titre subsidiaire, il formule une offre de preuve.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, le Dr PERSONNE2.) conclut au débouté pur et simple des différentes revendications indemnitaires en rapport avec le caractère prétendument abusif du licenciement.

A titre subsidiaire, il s'oppose au préjudice matériel réclamé en reprochant à la requérante de ne pas avoir effectué de recherches suffisantes d'un nouvel emploi, les pièces versées à cet égard n'étant pas probantes. Il considère encore que le préjudice allégué serait largement couvert par l'indemnité de préavis à allouer le cas échéant. L'employeur estime finalement qu'il ne saurait être tenu responsable des conséquences financières découlant des sanctions appliquées par l'ADEM pendant les mois de mars 2022 et d'août 2022.

Le Dr PERSONNE2.) conteste ensuite l'existence du préjudice moral et demande à le voir réduire à de plus justes proportions.

L'employeur s'oppose finalement à la demande relative au harcèlement moral, ce dernier n'étant pas établi et ne résultant ni de la requête, ni des explications fournies à l'audience, ni encore des pièces versées par la salariée. Il conteste par ailleurs l'existence des conditions de travail invoquées.

### **Motifs de la décision :**

Engagée par le Dr PERSONNE2.) depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015 en tant que secrétaire de cabinet médical, la salariée s'est vu licencié avec effet immédiat le 2 février 2022 après avoir été convoquée par l'employeur à un entretien dit préalable du même jour suivant convocation datée au 30 janvier 2022 mais qu'il n'a été remise à la salariée que le 31 janvier 2022.

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif de ce licenciement, principalement pour avoir été notifiée pendant son incapacité de travail du 31 janvier 2022 au 12 février 2022, sinon subsidiairement pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux.

### **Quant à la protection en cas de maladie :**

La requérante reproche à l'employeur d'avoir procédé à son licenciement après avoir été dûment informé de son incapacité de travail.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail, invoqué par PERSONNE1.) à l'appui de son argumentation :

*« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

*(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.*

*(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*

(...)

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».*

Il découle de cette disposition qu'à partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

Le salarié peut aussi immédiatement présenter un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement préalable et dans ce cas, même à défaut d'avertissement oral ou écrit, l'employeur, une fois en possession du certificat médical lui soumis dans le délai légal, n'est plus autorisé, à partir de ce moment, à procéder à un licenciement.

Il appartient à la salariée qui se prévaut de ces dispositions protectrices de prouver le respect des conditions y prévues.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que suivant certificat médical du 31 janvier 2022, établi le jour même de la convocation à l'entretien dit préalable, la salariée s'est vu mettre en incapacité de travail pour la période du 31 janvier 2022 au 11 février 2022.

Le Dr PERSONNE2.) n'a pas contesté qu'au moment de la résiliation du contrat de travail, il était bien informé de ladite incapacité, la lettre de licenciement du 2 février 2022 se référant d'ailleurs non seulement à l'information orale telle qu'admise par l'employeur à l'audience mais faisant encore état de la « *présentation* » d'un arrêt de travail prévoyant des « *sorties (...) autorisées* ».

L'employeur n'a par ailleurs pas contesté qu'il a bien été informé dès le premier jour de cette maladie, c'est-à-dire dès le 31 janvier 2022, la lettre de licenciement faisant en effet état de ce que l'arrêt de travail aurait été présenté « *juste après* » la convocation à l'entretien dit préalable remise à la salariée le même jour.

Le Dr PERSONNE2.) considère que malgré ces circonstances, il n'y a pas lieu à application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3), l'information relative à la maladie de la salariée ne lui étant parvenue qu'après la notification de la convocation à l'entretien préalable, la procédure de licenciement ainsi valablement engagée ayant dès lors légalement pu suivre son cours.

A cet égard, il y a lieu de rappeler que dans le cadre de la procédure visée à l'article L.124-2 du Code du travail - disposition aux termes de laquelle l'employeur qui occupe 150 salariés au moins *doit*, avant toute décision de licenciement, convoquer l'intéressé à un entretien préalable - il est admis que l'employeur peut valablement poursuivre la procédure de licenciement et dès lors procéder au licenciement d'un salarié malgré l'information relative à son état de santé et/ou la communication du certificat afférent endéans les délais, s'il s'avère que lesdites formalités n'ont été accomplies par le salarié concerné qu'après l'envoi de la convocation à l'entretien préalable.

Ainsi, l'information de l'employeur le premier jour ainsi que la communication du certificat médical avant la fin du troisième jour ne permettent plus au salarié de tenir en échec la procédure de licenciement si celle-ci a été valablement engagée « en temps non suspect » par la convocation à l'entretien préalable obligatoire (voir à ce sujet : Cour d'appel, 21 juin 2001, n°24895 du rôle ; Cour d'appel, 27 mars 2014, n°38430 du rôle ; Cour d'appel, 16 juin 2016, n°40987 du rôle ; Cour d'appel, 25 octobre 2018, n°44428 du rôle).

Force est toutefois de constater qu'en l'espèce, l'employeur a procédé à un entretien préalable en dehors des conditions prévues par l'article L.124-2 du Code du travail.

Ne faisant pas partie des employeurs visés audit article alors qu'il n'occupe pas le personnel requis, il a convoqué sa salariée à un « entretien préalable » auquel il n'était pas légalement tenu.

Dans ces circonstances et contrairement à la situation de l'employeur qui se trouve obligé de procéder à un tel entretien, le Dr PERSONNE2.) ne saurait raisonnablement soutenir qu'en procédant à pareille convocation, il aurait valablement engagé la procédure de licenciement prévue, la régularité du licenciement s'appréciant en l'espèce au jour de la notification de la résiliation, c'est-à-dire de la remise à la poste de la lettre de licenciement, et non au jour de la convocation à l'« entretien préalable » dont l'employeur a fait bénéficier sa salariée.

L'employeur ne saurait par ailleurs faire valoir – sous le couvert du caractère prétendument favorable de pareille entretien – qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir pris recours à cette procédure, PERSONNE1.) ne lui reprochant d'ailleurs pas d'avoir organisé un entretien préalable mais d'avoir procédé à son licenciement malgré sa maladie.

Le Dr PERSONNE2.) ayant notifié le licenciement du 2 février 2022 avant l'expiration du délai de protection initial de trois jours courant à partir de l'information orale de l'incapacité en date du 31 janvier 2022, la résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.) est à déclarer abusive sur base des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

L'analyse des motifs du licenciement s'avérant superfétatoire, l'offre de preuve formulée par le Dr PERSONNE2.) est à écarter pour défaut de pertinence.

Pour ces mêmes motifs, le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de s'attarder à la question du rejet des pièces communiquées par l'employeur.

#### Quant à l'indemnité de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois, soit le montant de (4 x 1.946,53 =) 7.786,12 €

Le Dr PERSONNE2.) n'a pas autrement pris position par rapport à cette demande.

Conformément à l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

L'ancienneté de la salariée (moins de dix ans) lui donnant droit à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois et l'employeur n'ayant pas fait valoir de contestations particulières à l'égard du montant réclamé, il y a lieu de faire droit à la demande de la salariée, sous réserve toutefois de ce qui sera dit dans le cadre de l'examen du recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

En effet, aucune disposition légale n'empêche le juge de déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis le montant des indemnités de chômage touchées pendant la période que l'indemnité compensatoire de préavis devait normalement couvrir, même en cas de licenciement avec effet immédiat (cf. : Cour d'appel, 7 juillet 2011, ns° 35906 et 37280 du rôle).

#### Quant à l'indemnité de départ :

La requérante réclame encore une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire, soit le montant de 1.946,53 €

Le Dr PERSONNE2.) n'a pas fait valoir de contestations particulières à l'encontre de cette demande.

Aux termes de l'article L. 124-7 paragraphe (1), alinéa 1er du Code du travail : « *Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, (...) a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe* ».

Au vu de l'ancienneté de la salariée et par application de l'alinéa 3 de ce même paragraphe, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de faire droit à la demande et de condamner le Dr PERSONNE2.) à payer à la requérante une indemnité de départ de 1.946,53 €.

#### Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif :

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

Au dernier stade de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame du chef de son préjudice matériel la somme de 15.370,39 €, ce montant correspondant à la différence - pendant la période de février 2022 à janvier 2023 inclus - entre les salaires qu'elle aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage touchées de la part de l'ETAT à partir du mois de mars 2022.

La partie défenderesse conteste tout d'abord l'existence d'une recherche sérieuse d'emploi, cette dernière n'étant pas documentée par des pièces probantes.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate que la quasi-totalité des recherches versées par la salariée ne sont pas datées de sorte que PERSONNE1.) n'a pas établi avoir effectué une recherche sérieuse d'un nouvel emploi pendant la période de référence revendiquée.

C'est encore à tort qu'elle entend justifier cette absence de recherches par les difficultés découlant du confinement décrété dans le cadre de la pandémie du Covid19, la requérante s'étant méprise sur la date de son licenciement (février 2022 et non février 2020).

PERSONNE1.) n'ayant pas établi l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi, elle ne saurait se prévaloir de l'existence d'un préjudice matériel en lien causal dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant allouée.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) demande encore le paiement de la somme de 12.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que la requérante est en l'espèce restée en défaut de faire vu qu'elle n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

Elle a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée qu'il y a lieu de réparer moyennant l'allocation d'un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.500 €.

La requérante n'ayant pas justifié du cours 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 au harcèlement moral :

La requérante, qui explique avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de son employeur, réclame à ce titre le paiement de dommages et intérêts à hauteur de la somme de 12.000 €.

A l'appui de sa demande, elle verse des attestations testimoniales. Elle verse encore des certificats médicaux en faisant valoir que la situation était tellement insoutenable qu'elle a eue à subir une période prolongée d'incapacité de travail.

Le Dr PERSONNE2.) s'oppose à la demande, la preuve d'un harcèlement moral n'étant pas établie.

Il y a lieu de rappeler que 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 dispose en son article 2 que « *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* ».

Compte tenu du cadre tracé par la prédite directive, il y a lieu de dire 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 SOCIETE1.) et SOCIETE2.), d'une part, et l'SOCIETE3.), 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).

La jurisprudence considère que 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 l'unique base légale de l'action en dommages intérêts du salarié confronté à des actes de harcèlement moral.

En effet, si la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail contient des lignes de conduite par rapport à la prévention et à la gestion des actes de harcèlement moral, elle est cependant muette par rapport à d'éventuelles sanctions, de sorte qu'il y a lieu de se référer aux règles générales en matière d'exécution des contrats et notamment au principe de l'article 1134 du Code civil au termes duquel les conventions tiennent lieu de loi entre parties et doivent être exécutées de bonne foi (Cour d'appel, 21 février 2013, n°37890 du rôle).

De l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail découle l'engagement pour l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales et de 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 (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.

D'autre part, 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.

En outre, l'exercice normal du pouvoir de contrôler et de critiquer un salarié pour n'avoir pas convenablement rempli les tâches lui dévolues ne saurait pas être qualifié de harcèlement moral.

Le harcèlement moral n'est ainsi 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.

Ainsi, 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.

Il y a finalement lieu de préciser qu'il appartient au salarié désireux d'engager la responsabilité de son employeur sur base de l'article 1134 du Code civil 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 (cf. : Cour d'appel, 16 octobre 2014, n°39728 du rôle) et que l'existence du harcèlement moral relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Or, le tribunal considère que les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas de détecter l'existence d'un harcèlement moral dans le chef de l'employeur.

Si les différentes attestations testimoniales versées par PERSONNE1.), qui sont par ailleurs imprécises quant aux dates et quant aux circonstances, font certes état d'un climat de travail difficile dont elles imputent la responsabilité à l'employeur, cette seule circonstance n'est toutefois pas de nature à permettre de retenir le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire des comportements reprochés.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que la salariée se serait plainte auprès de son employeur du comportement dont elle affirme avoir été victime.

De même, les certificats médicaux invoqués par PERSONNE1.) sont tous – à l'exception d'une brève incapacité du 18 au 22 août 2021 et du certificat du 31 janvier 2022 pris en compte dans le cadre de l'application de l'article L.121-6 (3) du Code du travail – postérieurs au licenciement.

Dans ces circonstances et indépendamment du fait que le préjudice allégué ne résulte d'aucun élément du dossier, la demande relative aux dommages et intérêts pour harcèlement moral est à rejeter.

#### Quant aux frais et honoraires d'avocat :

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 4.000 € à titre de frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Le Dr PERSONNE2.) s'oppose à la demande, toute faute de sa part étant contestée et le préjudice allégué n'étant pas établi.

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 PERSONNE1.) n'a pas remis de pièces en vue d'établir le préjudice allégué, le tribunal considère que le choix de la requérante de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à l'employeur dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de ce dernier, mais d'un choix délibéré dont la requérante doit seule supporter les conséquences.

La demande de PERSONNE1.) sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil est dès lors à rejeter.

Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG exerce un recours contre la partie malfondée au fond du litige en vue du remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée pendant la période de mars 2022 à août 2022.

En vertu de L. 521-4 paragraphe (5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement.

Compte tenu de l'indemnité compensatoire de préavis de quatre mois allouée à la requérante - qui est censée couvrir la période du 3 février 2022 au 2 juin 2022 - et sur base du décompte de l'ETAT duquel il résulte que la salariée a touché des indemnités de chômage à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022, le recours de l'ETAT est à déclarer fondé à l'encontre du Dr PERSONNE2.) à concurrence du montant de  $[(1.231,29 + 1.630,18 + 1.630,18 + (1.630,18 / 30 \times 2) =] 4.600,33 \text{ €}$

En vertu de l'article L. 521-4 paragraphe (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 en application du jugement ou de l'arrêt.

Il y a dès lors lieu de déduire ce montant de 4.600,33 € du montant de 7.786,12 € alloué à la requérante du chef de l'indemnité compensatoire de préavis.

Quant à l'indemnité de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle 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.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

PERSONNE1.) ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments de nature à justifier la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire du présent jugement.

**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;**

**r e ç o i t** la demande en la forme ;

**d o n n e a c t e** à PERSONNE1.) de la réduction de ses demandes relatives à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de départ et au préjudice matériel ;

**d é c l a r e** le licenciement du 2 février 2022 abusif ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 7.786,12 € ;

**d i t** qu'il y a lieu de déduire de ce montant la somme de 4.600,33 € avancée à la salariée au titre des indemnités de chômage ;

**d i t** sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 1.946,53 € ;

**d i t** sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.500 € ;

partant,

**c o n d a m n e** le Dr PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.632,32 €, avec les intérêts légaux à partir du 31 mai 2022, date de demande en justice, jusqu'à solde ;

**d i t** les demandes de PERSONNE1.) relatives au préjudice matériel, à l'indemnisation du harcèlement moral et au remboursement de ses frais d'avocat non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours ;

le **dit** fondé à l'égard du Dr PERSONNE2.) à concurrence du montant de 4.600,33 € ;

partant,

**condamne** le Dr PERSONNE2.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, la somme de 4.600,33 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 5 décembre 2023, jusqu'à solde ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

partant,

**condamne** le Dr PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

**condamne** le Dr PERSONNE2.) 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,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Dominique SCHEID, greffier,*

*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.*