

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1098/23
E-TRAV-111/21

Audience publique du 1^{er} juin 2023

Dans la cause entre:

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Nathalie BORON, en remplacement de Maître Lydie LORANG, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, aux audiences publiques du 12 janvier 2023, du 2 février 2023 et du 9 février 2023,

et:

la société anonyme SOCIETE1.) s. a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Amandine THER, avocat à la Cour, en remplacement de la société à responsabilité limitée LOYENS & LOEFF LUXEMBOURG s.à.r.l., établie et ayant son siège social à Luxembourg, 18-20 rue Edward Steichen, représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente instance par Maître Sabrina MARTIN, avocat à La Cour, aux audiences publiques du 12 janvier 2023, du 2 février 2023 et du 9 février 2023,

et encore:

l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre du Travail, p.a. Agence pour le développement de l'emploi, L-1229 Luxembourg, 10, rue Bender,

- **partie intervenante** - ayant initialement par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, ne comparant plus aux audiences publiques du 12 janvier 2023, du 2 février 2023 et du 9 février 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 11 mai 2021 par Maître Lydie LORANG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, au nom et pour compte de PERSONNE1.), laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du tribunal du travail de céans du 1^{er} juillet 2021 lors de laquelle la société à responsabilité limitée LOYENS & LOEFF LUXEMBOURG s.à.r.l., établie et ayant son siège social à Luxembourg, 18-20 rue Edward Steichen, représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente instance par Maître Sabrina MARTIN, avocat à La Cour, se présenta pour la société anonyme SOCIETE1.) S.A. tandis que Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

A la demande des parties, l'affaire subit 3 remises contradictoires pour paraître finalement à l'audience publique du 12 janvier 2023.

Par message fax du 12 janvier 2023, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi informa tant le tribunal du travail que les mandataires des autres parties que sa partie n'avait pas de revendications à formuler.

A l'appel de la cause, l'affaire fut utilement retenue.

PERSONNE1.) comparut par Maître Nathalie BORON, en remplacement de Maître Lydie LORANG, préqualifiée, tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Amandine THER, avocat à la Cour, en remplacement de la société à responsabilité limitée LOYENS & LOEFF LUXEMBOURG s.à.r.l.. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne comparut ni en personne, ni par mandataire.

Maître Amandine THER, préqualifiée, donna lecture d'une note de plaidoiries et fut entendue en les explications, moyens et demandes de la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

L'audience n'étant plus utile, l'affaire fut remise contradictoirement à l'audience publique du 2 février 2023.

A cette audience, PERSONNE1.) comparut par Maître Nathalie BORON, en remplacement de Maître Lydie LORANG, avocats à la Cour, préqualifiées, tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Amandine THER, avocat à la Cour, en remplacement de la société à responsabilité limitée LOYENS & LOEFF LUXEMBOURG s.à.r.l. préqualifiée. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne comparut ni en personne, ni par mandataire. Son mandataire avait néanmoins

rappelé par message fax du 1^{er} février 2023 que sa partie n'avait pas de revendications à formuler.

Maître Nathalie BORON fut entendue en les demandes, explications et moyens de PERSONNE1.).

L'audience n'étant plus utile, l'affaire fut remise à l'audience publique du 9 février 2023 aux fins de continuation des débats.

A cette audience, PERSONNE1.) comparut par Maître Nathalie BORON, en remplacement de Maître Lydie LORANG, avocats à la Cour, préqualifiées, tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Amandine THER, avocat à la Cour, en remplacement de la société à responsabilité limitée LOYENS & LOEFF LUXEMBOURG s.à.r.l. préqualifiée. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne comparut ni en personne, ni par mandataire ; son mandataire avait néanmoins rappelé par message fax du 6 février 2023 que sa partie n'avait pas de revendications à formuler.

Maître Nathalie BORON et Maître Amandine THER furent entendues en les répliques et dupliques respectives de leurs parties.

Sur ce le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et fixa le prononcé initialement à l'audience publique du 27 avril 2023.

Le prononcé fut néanmoins reporté à l'audience du 1^{er} juin 2023.

Le tribunal du travail rendit ainsi à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement qui suit:

Par requête datée du 10 mai 2021 mais déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 11 mai 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif son licenciement du 14 décembre 2020 et aux fins de l'entendre condamner à lui payer les montants indemnitaires suivants:

- dommage matériel: 34.899 €;
- dommage moral: 50.000 €;

soit au total 89.899 € + p.m., ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demandait encore acte qu'elle se réservait le droit d'augmenter sa demande en cours d'instance et plus particulièrement qu'elle se réservait le droit de réclamer les salaires, les primes, les indemnités de licenciement et tout autre montant lui restant dus par l'employeur (p.m).

La partie requérante concluait à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Elle sollicitait encore la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demandait en outre à voir déclarer le jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Elle sollicitait finalement la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à l'entièreté des frais et dépens de l'instance.

Lors des débats en audience publique du 12 janvier 2023, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Lors des débats en audience publique du 2 février 2023, PERSONNE1.) affirme augmenter sa demande en paiement d'une indemnité de procédure dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) S.A. au montant de 5.000 €.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa tant le tribunal que les mandataires des autres parties par courriers du 12 janvier 2023, du 1^{er} février 2023 et du 6 février 2023 qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir.

Lors des débats en audiences publiques des 12 janvier 2023, 2 février 2023 et 9 février 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne comparut ni en personne, ni par mandataire. Comme l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualité, avait préalablement comparu dans le cadre de l'instance devant le tribunal du travail, il y a lieu, au vœu de l'article 76 du nouveau code de procédure civile, de statuer par un jugement contradictoire à son égard.

Les faits constants en cause

Les faits et rétroactes tels qu'ils ressortent des éléments soumis à l'appréciation du tribunal peuvent se résumer comme suit:

PERSONNE1.) entra aux services de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en qualité d'infirmière à partir du 1^{er} juin 2008 à raison de 28 heures de travail hebdomadaires en moyenne annuelle suivant contrat de travail à durée indéterminée daté du 21 mai 2008; elle fut affectée initialement à l'antenne de ADRESSE3.).

Par avenant daté du 15 septembre 2009, PERSONNE1.) fut affectée au service d'aides et de soins à domicile « SOCIETE2.) », sis à ADRESSE4.).

Par avenant du 1^{er} avril 2010, prenant effet en date du même jour, PERSONNE1.) fut engagée en qualité de coordinatrice.

Par avenant du 22 août 2011, la durée de travail hebdomadaire de PERSONNE1.) a été portée à 32 heures en moyenne annuelle à partir du 1^{er} septembre 2011.

Suivant avenant au contrat de travail daté du 24 avril 2012, applicable à partir du 1^{er} mai 2012, les heures de travail hebdomadaires de PERSONNE1.) ont été réparties comme suit:

- 20 heures au Foyer ADRESSE5.);
- 12 heures auprès de « SOCIETE2.) ».

Par avenant daté du 8 avril 2013, applicable à partir du même jour, la durée de travail hebdomadaire de PERSONNE1.) fut de nouveau réduite à 28 heures.

A partir du 1^{er} novembre 2014, la durée de travail hebdomadaire de PERSONNE1.) fut augmentée à 30 heures par semaine en vertu d'un avenant daté du 27 octobre 2014.

Suivant avenant au contrat de travail daté du 1^{er} juin 2018, PERSONNE1.) fut affectée à partir du même jour au SOCIETE3.) (ci-après SOCIETE3.)) de ADRESSE6.).

Par avenant au contrat de travail daté du 1^{er} octobre 2010, la durée de travail hebdomadaire de PERSONNE1.) fut portée à 25 heures par semaine en moyenne annuelle.

Par courrier du 9 septembre 2020, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. dispensa temporairement PERSONNE1.) de la prestation de son travail et l'informa de l'ouverture d'une enquête interne. Ce courrier est conçu comme suit:

*insérer pièce 11 SOCIETE4.)***

Par courrier daté du 8 décembre 2020, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. convoqua la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à un entretien préalable en vue d'un licenciement prévu en date du 10 décembre 2020, tout en la dispensant de la prestation de son travail.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. notifia à PERSONNE1.) par courrier recommandé daté du 14 décembre 2020, son licenciement moyennant un préavis de 6 mois prenant effet le 15 décembre 2020 pour s'achever le 14 juin 2021.

Par courrier recommandé du 18 décembre 2021, PERSONNE1.) réclama à son employeur la communication des motifs du licenciement.

En date du 30 décembre 2020, PERSONNE1.) fit parvenir à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. un courrier électronique dans lequel elle exprimait son désir à mettre un terme à son préavis en date du 4 janvier 2020.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. fit parvenir par courrier recommandé daté du 18 janvier 2021 une lettre de motifs qui lit:

insérer lettre de motivation pièce 19 SOCIETE4.)***

Par courrier du 2 février 2021, PERSONNE1.) contesta le licenciement.

Arguments et moyens des parties

A l'appui de ses revendications, PERSONNE1.) fait exposer que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait partie du groupe de sociétés SOCIETE5.) qui gère également entre autres les marques SOCIETE4.) et SOCIETE2.). Elle affirme qu'elle était affectée en dernier lieu en qualité de coordinatrice à la structure de soins à domicile dénommée « SOCIETE2.) », gérée par son employeur. Elle soutient que dans le cadre de ses fonctions, elle avait sous ses ordres une équipe de 5 personnes qui dirigeaient chacune une des différentes antennes de soins à domicile en fonction de secteurs géographiques déterminés.

Elle soutient que bien qu'engagée à raison de 25 heures de travail hebdomadaires, elle travaillait en moyenne 35 heures par semaine. Elle indique également que son travail n'avait jamais donné lieu à des reproches ou autres remontrances.

Elle affirme qu'à la suite de la diffusion sur la chaîne nationale d'un reportage télévisé sur les maisons de soins gérés par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. et lors duquel certains membres du personnel se seraient plaints d'actes d'harcèlement moral de la part de leurs supérieurs hiérarchiques (reportage dans lequel elle n'aurait d'ailleurs pas été désignée nommément), son employeur l'avait temporairement dispensée de travail. Elle soutient que cette mesure constitue en fait une mise à pied à son égard.

Elle donne encore à considérer que le bureau de placement de main-d'œuvre et de consultance en ressources humaines, chargé par son employeur d'une enquête interne, ne l'avait pas entendu dans le cadre de ladite enquête. Elle affirme qu'elle avait été, dans un premier temps, fragilisée psychologiquement par la mise à pied prononcée par son employeur et l'interdiction subséquente de contacter d'autres salariés de son employeur, de sorte qu'elle avait été dans l'incapacité pour raisons médicales de donner suite à une première convocation lui adressée. Elle soutient que par la suite, son employeur lui avait refusé le droit de s'exprimer quant aux faits motif pris que l'enquête diligentée était achevée.

PERSONNE1.) estime en premier lieu que le licenciement doit être déclaré abusif alors que l'employeur invoque dans le courrier de motivation du congédiement de nombreux faits que n'ont pas été évoqués lors de l'entretien préalable au licenciement. Elle rappelle que lors dudit entretien, qui s'était tenu en présence de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.), son employeur avait évoqué exclusivement les motifs suivants:

- remise en cause et questionnement sur les raisons des arrêts maladie de Madame PERSONNE4.);
- reproches faits à Madame PERSONNE5.) lors d'une réunion en vidéo-conférence en présence de toute l'équipe et donc vécus par cette dernière comme une humiliation publique;
- demande à Monsieur PERSONNE6.) d'informer un autre salarié de la résiliation de son contrat de travail, alors qu'il estimait que cela ne relevait pas de ses fonctions, entraînant la démission de Monsieur PERSONNE6.);

- changement de poste de Monsieur PERSONNE7.) vécu par ce dernier comme une sanction disciplinaire cachée.

Elle argumente que la motivation d'un licenciement doit exister au jour où il est donné et l'employeur n'est plus admis à modifier ultérieurement la motivation, qui fonde sa décision, lorsque le salarié sollicite par écrit les motifs à la base de la résiliation du contrat de travail.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) soutient que la lettre de motivation du congédiement ne répond pas aux exigences de précision requises par l'article L.124-5(2) du code du travail et que le licenciement doit encore être déclaré abusif de ce fait. Elle indique ainsi que l'employeur se borne à se référer au rapport d'enquête qui énoncerait de manière très vague des actes relevant du harcèlement moral qui auraient été commis par des personnes de l'équipe d'encadrement, tout en indiquant que PERSONNE1.) figurait parmi les personnes ayant le plus souvent été nommées par les participants à l'enquête comme étant à l'origine, ayant participé ou n'ayant pas empêché/dénoncé les pratiques et agissements pouvant y être assimilés et occasionnant le climat de peur.

Elle affirme que ces reproches sont formulés de manière trop générale, ne lui permettant pas d'appréhender les reproches formulés à son encontre et d'en apporter la contre-preuve. Elle met plus particulièrement en exergue les pages 3 à 5 de la lettre de motivation du congédiement où l'employeur se bornerait à évoquer des généralités sans fournir la moindre illustration ou exemple concret. Pour le surplus, elle reproche à l'employeur de ne pas avoir étayé les faits évoqués dans la lettre de congédiement par des attestations testimoniales.

PERSONNE1.) conteste encore tant la réalité des faits lui reprochés que leur gravité, estimant qu'ils ne sont pas constitutifs d'actes d'harcèlement moral.

Elle estime, en se prévalant de la jurisprudence française, que le rapport d'enquête unilatéral anonymisé sur lequel se fonde la société anonyme SOCIETE1.) S.A. est dépourvu de force probante, sinon du moins insuffisant pour emporter à lui seul la conviction du tribunal, faute d'être confirmé ou étayé par des éléments probants.

Elle donne également à considérer que l'enquête ne porte que sur une petite partie du personnel (elle évalue à NUMERO2.) % les membres du personnel ayant participé à l'enquête) et que le résultat de l'enquête n'est dès lors pas représentatif. Elle demande à voir enjoindre sur base de l'article 280 du nouveau code de procédure civile à l'employeur de verser un certificat d'affiliation renseignant le nombre exact des personnes étant à son service.

PERSONNE1.) donne de manière plus générale à considérer que le ressenti subjectif du subordonné qui s'estime victime d'un harcèlement moral est insuffisant pour justifier le licenciement de la personne à laquelle le harcèlement est reproché.

PERSONNE1.) conteste ensuite aux actes argués d'actes d'harcèlement par l'employeur tout caractère délibéré.

Pour le surplus, PERSONNE1.) conteste avoir abusé d'un éventuel pouvoir de sanctionner.

Elle rappelle qu'elle était coordinatrice « SOCIETE2.) » et avait sous ses ordres un certain nombre de personnes qualifiés d'assistants coordinateurs pour chacune des antennes locales en charge des soins à domicile, pour chacune des 3 résidences séniors et pour chacun des centres gériatriques sous sa responsabilité. Elle affirme que les structures (y compris le pôle soins à domicile) dont elle était en charge employaient en tout environ 200 personnes.

Elle indique que les assistants coordinateurs lui remontaient les faits et gestes de membres du personnel susceptibles d'engendrer une sanction de nature disciplinaire et qu'elle ne faisait que remonter ces informations à sa supérieure hiérarchique, à savoir PERSONNE8.), qui en référéait à la responsable des ressources humaines qui prenait alors *in fine* la décision quant à une éventuelle sanction. Elle affirme qu'elle n'a jamais formulé de reproche à l'un quelconque des salariés de son employeur sans fondement; elle soutient au contraire que toutes les sanctions disciplinaires respectivement transferts de poste ont été étudiés, discutés et pris dans l'intérêt d'une bonne administration des services de l'employeur. Elle rappelle encore que toutes ces démarches devaient se faire avec une certaine célérité au vu du délai de réaction très bref d'un mois imposé par la convention collective applicable en l'espèce pour pouvoir prononcer une sanction.

Pour les mêmes motifs, elle conteste que ses agissements soient injustifiés. Elle donne à considérer qu'elle n'est pas à l'origine d'une éventuelle information inexacte ou inappropriée remontée au service des ressources humaine via la voie hiérarchique. Elle cite en exemple le cas d'PERSONNE9.) où l'assistant coordinateur PERSONNE10.) aurait affirmé par la suite regretter la sanction infligée à PERSONNE9.); elle rappelle que c'est PERSONNE10.) qui, en sa qualité d'assistant coordinateur, avait fait remonter l'information quant au comportement fautif de PERSONNE9.) par la voie hiérarchique et qui est à l'origine de la procédure ayant mené à la sanction disciplinaire.

PERSONNE1.) conteste encore toute comportement fautif dans ses agissements.

Elle cite le cas de PERSONNE11.), qui s'était plainte auprès de ses supérieurs hiérarchiques d'actes d'harcèlement, mais qui ne l'impliquait pas. Elle donne d'ailleurs à considérer que PERSONNE11.), en charge du SOCIETE3.) à ADRESSE6.), n'était pas sous ses ordres.

Elle se réfère encore à l'attestation de PERSONNE12.) versée par la partie adverse en pièce 7 et qui ne citerait pas son nom.

Elle estime qu'il n'y a pas lieu de tenir compte d'éventuelles déclarations d'PERSONNE5.) et de PERSONNE13.), non évoquées dans la lettre de motivation du congédiement; elle soutient qu'il s'agit en tout état de cause de faits qui devaient être considérés comme motifs de licenciement nouveaux. Elle conteste d'ailleurs que ces personnes aient travaillé directement sous ses ordres ou qu'elle ait été en contact direct avec ces personnes.

En ce qui concerne plus particulièrement le cas de PERSONNE4.), PERSONNE1.) conteste tout acharnement alors que tous les avertissements prononcés à son encontre étaient justifiés.

Elle soutient ainsi que le 1^{er} avertissement était justifié alors que, d'une part, la salariée avait, malgré interdiction de ce faire stipulée dans le règlement d'ordre interne, communiqué le numéro de téléphone personnel de sa supérieure hiérarchique à son médecin traitant, et que, d'autre part, la salariée avait refusé de se soumettre à des tests de dépistage du Covid-19 malgré l'ordre de son employeur.

PERSONNE1.) estime pareillement que le deuxième avertissement était justifié alors que, d'une part, la salariée, en appelant directement la responsable du pôle soins sans passer par son assistant coordinateur tel que c'est rappelé dans les procédures internes, avait court-circuité la hiérarchie interne et alors que, d'autre part, le fait que PERSONNE4.) avait dû recourir à son téléphone personnel témoignait à suffisance du fait qu'elle ne prenait pas soin du matériel lui mis à disposition par son employeur.

En ce qui concerne le troisième avertissement, PERSONNE1.) soutient encore que l'avertissement était justifié au vu de la désinvolture de PERSONNE4.) qui, à son retour d'une absence et en constatant que son planning de travail ne lui convenait pas, avait annoncé qu'elle simulerait une maladie.

Elle estime en tout état de cause que le supérieur hiérarchique a la prérogative légitime de donner des instructions à son subordonné, de contrôler l'exécution de son travail, de lui faire part de son appréciation sur les prestations effectuées ou omises et, le cas échéant, d'émettre des critiques et des remontrances à l'égard des membres du personnel et qu'elle n'a fait qu'utiliser les prérogatives légitimes inhérentes à sa fonction.

PERSONNE1.) conteste encore tout comportement fautif en relation causale avec PERSONNE14.). Elle réfute plus particulièrement le reproche qu'elle aurait demandé un avertissement contre cette dernière, affirmant au contraire que la sanction avait été réclamée par une dénommée PERSONNE15.) et soutenant qu'elle s'était bornée à faire remonter cette demande par la voie hiérarchique. Elle donne d'ailleurs à considérer qu'au final aucun avertissement n'avait été donné.

Elle soutient au contraire qu'au cours de l'année 2020, elle était intervenue afin de faire annuler un avertissement décerné à PERSONNE14.) pour une absence de trois jours après avoir entendu la salariée et après avoir pu apprécier le mérite des explications fournies par PERSONNE14.).

En ce qui concerne PERSONNE9.), PERSONNE1.) affirme qu'elle n'avait fait que remonter par la voie hiérarchique une demande de sanction formulée et appuyée par PERSONNE16.); elle rappelle que PERSONNE16.) se trouve au même niveau hiérarchique qu'elle et qu'elle n'avait pas d'ordre à lui donner.

PERSONNE1.) conteste encore le mérite des reproches tirés des changements de postes vécus comme sanction. Elle soutient que tous les transferts opérés

étaient destinés essentiellement à pallier des absences; elle admet également qu'il y a eu certaines mutations internes en fonction du niveau des compétences du salarié. Elle soutient que tel fut le cas notamment en ce qui concerne PERSONNE4.), qui avait d'ailleurs exprimé le désir d'être changée de service.

En ce qui concerne la création du pôle de garde (et la désignation subséquente de certains membres du personnel pour en faire partie), PERSONNE1.) soutient qu'elle n'avait fait qu'exécuter les ordres de ses supérieurs hiérarchiques. Elle estime encore qu'il lui avait appartenu en sa qualité de responsable de désigner les membres du personnel affectés à ce nouveau service, de sorte qu'aucun reproche ne saurait être formulé de ce chef. Elle donne finalement à considérer que l'une des personnes désignées par elle pour intégrer le pôle de garde (à savoir PERSONNE14.)) demeure toujours affectée audit pôle; elle en déduit que l'affirmation de son employeur que les choix opérés auraient été fautifs se trouve ainsi contredite.

PERSONNE1.) conteste encore tout acte d'harcèlement lors de réunions.

En ce qui concerne les faits en relation avec PERSONNE17.), PERSONNE1.) soutient qu'elle avait uniquement voulu s'enquérir si ce dernier se sentait bien dans son nouvel emploi et cadre professionnel, compte tenu du fait que PERSONNE17.) avait précédemment travaillé dans un autre secteur d'activité.

En ce qui concerne ensuite les faits en relation avec PERSONNE18.) (épouse PERSONNE18.)), PERSONNE1.) rappelle qu'elle avait été uniquement pendant trois mois en charge du SOCIETE3.) à ADRESSE6.) auquel se trouvait également affectée PERSONNE18.). Elle concède que lors de l'ouverture du SOCIETE3.), il y a eu quelques difficultés d'ordre organisationnel, ce qui avait généré du stress tant pour le personnel que pour l'encadrement. Elle conteste en tout état de cause les faits lui reprochés par son employeur en relation avec cette salariée; elle soutient au contraire avoir proposé à PERSONNE18.) de passer en mi-temps afin de lui permettre de mieux conjuguer vie professionnelle et bien-être personnel.

En ce qui concerne le reproche tiré de la mise en cause des incapacités de travail, PERSONNE1.) conteste avoir convoqué des salariés à leur retour de congés pour cause de maladie pour s'expliquer sur les raisons de leurs absences ou pour remettre en cause les absences. Elle soutient qu'il s'agissait de sa part d'une démarche préventive visant à s'enquérir s'il n'y avait pas un éventuel mal-être chez certains membres du personnel.

Elle conteste encore toute pertinence aux déclarations du docteur PERSONNE19.) qui se fonde exclusivement sur des ouï-dire; elle donne notamment à considérer qu'elle ne s'occupait pas des convocations devant le médecin du travail et qu'elle n'a jamais traité directement avec le docteur PERSONNE19.).

PERSONNE1.) conteste pareillement toute tentative d'intimidation du personnel lors de la réunion du 9 septembre 2020. Elle rappelle que tous les salariés étaient libres de rédiger des attestations testimoniales et qu'elle n'a ni contraint quiconque à en rédiger, ni imposé le contenu des attestations. Elle donne d'ailleurs à considérer que l'enquête diligentée par l'employeur avait permis d'établir que les

auteurs des attestations testimoniales rédigées ce jour-là maintenaient leurs déclarations.

Elle demande en conséquence à voir déclarer abusif le licenciement pour ne pas être fondé sur des causes réelles et sérieuses.

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) déclare renoncer à sa demande en indemnisation du préjudice matériel lui accru du fait du licenciement argué d'abusif.

Elle réclame en indemnisation du dommage moral lui accru du fait du congédiement dont s'agit paiement d'un montant de 50.000 € compte tenu des circonstances vexatoires dans lequel est intervenu son licenciement. Elle met plus particulièrement en avant la considération qu'elle s'est retrouvée, du jour au lendemain, privée de l'exercice de sa profession mais encore de tout contact avec ses collègues de travail et les patients; elle donne encore à considérer que faute d'avoir été entendue dans le cadre de l'enquête diligentée par son employeur et de donner sa propre version des faits, des rumeurs sur ses compétences professionnelles ont pu se développer et se propager. Elle se prévaut encore de son ancienneté de services continus de douze ans.

Elle conteste en tout état de cause toute incidence de sa démission en cours de préavis sur son droit à réclamer indemnisation du préjudice lui accru. Elle indique que sa démission était motivée par le fait que la situation était devenue invivable et que sa mère, qui travaillait également chez la société anonyme SOCIETE1.) S.A., risquait d'en faire les frais.

PERSONNE1.) réclame selon le dernier état de ses conclusions la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soulève *in limine litis* et avant toute autre défense au fond l'incompétence *ratione loci* du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour connaître de l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, motif pris que le lieu de travail principal de PERSONNE1.) se trouvait à ADRESSE6.), partant dans l'arrondissement judiciaire de Luxembourg.

Elle expose à l'appui du déclinatoire de compétence que par avenant à son contrat de travail daté du 1^{er} juin 2018, le lieu de travail de PERSONNE1.) avait été modifié en faveur du SOCIETE3.) de ADRESSE6.), où se trouve, outre une résidence sénior, une antenne de soins à domicile.

Pour le surplus et en guise d'introduction, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. rappelle qu'elle fait (avec les sociétés anonymes SOCIETE6.) S.A. et SOCIETE7.) S.A.) partie du groupe SOCIETE5.) et que la société anonyme SOCIETE6.) S.A. fournit en vertu d'un contrat dit de gestion conclu entre les sociétés précitées certains services administratifs aux autres sociétés. Elle affirme ainsi que l'ensemble des départements administratifs, dont les ressources humaines ou le service comptabilité, sont centralisés auprès de SOCIETE6.) S.A..

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. rappelle encore qu'elle est active dans le secteur des maisons de soins et d'établissements d'accueil pour personnes âgées ainsi que dans le secteur des soins à domicile.

Elle expose plus particulièrement que

- PERSONNE1.) était coordinatrice tant du pôle soins à domicile (SAD) et des résidences seniors;
- tant le pôle soins à domicile (SAD) que les résidences seniors sont rattachées à « SOCIETE2.) », un réseau d'aides et de soins faisant partie de son pôle soins et santé;
- le pôle soins à domicile se compose de plusieurs antennes situées à ADRESSE6.), à ADRESSE7.), à ADRESSE3.), à ADRESSE8.), à ADRESSE9.) et à ADRESSE10.), chacune confiée à un assistant coordinateur, placés sous la responsabilité directe de PERSONNE1.);
- que l'employeur gère trois résidences seniors, situées à ADRESSE6.), à ADRESSE9.) et à ADRESSE10.);
- qu'en sa qualité de coordinatrice, PERSONNE1.) devait assurer l'organisation des assistants coordinateurs en place sur chaque antenne du pôle soins à domicile ainsi que sur les résidences seniors afin de veiller au respect des procédures et à la bonne gestion des équipes.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient qu'elle n'avait été rendue attentive aux agissements de certains de ses dirigeants et membres du personnel encadrant qu'à partir de l'été 2020 et que les événements se sont précipités à la suite de la diffusion d'un reportage télévisé faisant état de reproches d'actes d'harcèlement moral au sein de la société de l'employeur.

Elle relate ainsi:

- que durant l'été 2020, le *Managing Director* par intérimaire du groupe SOCIETE5.) reçut de la part de PERSONNE11.), chargée de direction du SOCIETE3.) de ADRESSE6.), un courrier électronique l'alertant sur certaines pratiques susceptibles de constituer des faits d'harcèlement moral au sein du groupe;
- que dans son courrier électronique, PERSONNE11.), qui se trouvait à l'époque des faits en arrêt de maladie du fait de « problèmes cardiologiques attribués à un stress extrême au travail », avait fourni plusieurs exemples d'événements illustrant un environnement de travail qualifié de délétère et de malsain;
- que PERSONNE11.) confirmait ses dires lorsqu'elle fut reçue en date du 19 août 2020 par le *Managing Director* du groupe COMPASS GROUP Luxembourg, en présence de PERSONNE12.), responsable des ressources humaines;
- que la décision fut prise de diligenter une enquête interne qui devait débiter dès le retour de congés d'une dénommée PERSONNE20.), en charge de la gestion des conflits et des litiges, soit le 7 septembre 2020;
- qu'en date du même 7 septembre 2020, le *Managing Director* fut contacté par une journaliste lui annonçant la diffusion à la télévision dès le lendemain d'un reportage au sujet des pratiques de harcèlement moral au sein de la société;
- que le *Managing Director* et PERSONNE12.) ont alors contacté deux salariées, à savoir PERSONNE5.) et PERSONNE13.), toutes deux en arrêt de maladie;

- qu'PERSONNE5.), chargée de direction à la maison de soins de ADRESSE3.), leur avait confirmé qu'elle se sentait victime d'un harcèlement moral et qu'elle souffrait du climat de peur instauré au sein de SOCIETE5.);
- que PERSONNE13.), responsable administrative du pôle soins et santé, indiquait qu'elle avait dû se rendre aux urgences en raison de la suspicion d'un accident vasculaire cérébral qu'elle imputait à « la situation difficile sur son lieu de travail;
- que le président de la délégation du personnel leur confirmait un climat de peur au sein des équipes;
- que les allégations en harcèlement moral étaient dirigées contre quatre personnes membres de l'équipe dirigeante du pôle soins et santé, dont PERSONNE1.), mais également PERSONNE8.), directrice du pôle soins et santé, PERSONNE16.), responsable qualité du pôle soins et santé et PERSONNE21.), référant assurance dépendance et infirmier référent à la maisons de soins de ADRESSE3.);
- qu'en date du 8 septembre 2020, un reportage télévisé dénonçant un climat de peur et des faits d'harcèlement moral au sein de SOCIETE5.) fut diffusé sur une chaîne de télévision nationale;
- qu'à la suite du reportage télévisé précité, la direction reçut un grand nombre de témoignages de salariés des sociétés de SOCIETE5.);
- qu'un cabinet en ressources humaines fut alors chargé d'une enquête indépendante;
- qu'afin de garantir une enquête neutre et sereine et afin d'éviter des pressions exercées sur les salariés le temps de l'enquête, SOCIETE5.) décida de dispenser temporairement les quatre membres de l'équipe dirigeante du pôle soins et santé précités, dont PERSONNE1.), de la prestation de leur travail avec maintien intégral de leur salaire;
- qu'il avait également été demandé à PERSONNE1.) de ne pas contacter d'autres salariés;
- que dès le lendemain de la diffusion du reportage télévisé, PERSONNE1.) avait organisé une réunion lors de laquelle elle avait incité ses subordonnés à rédiger des attestations testimoniales en soutien à la directrice du pôle soins et santé, à savoir PERSONNE8.);
- que PERSONNE1.) avait encore tenté par la suite de contacter d'autres salariés pour leur demander des attestations testimoniales;
- qu'elle avait ainsi dû rappeler à PERSONNE1.) qu'elle n'était pas censée contacter d'autres salariés pendant la temps nécessaire à l'enquête diligentée.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. relate ensuite que PERSONNE1.) avait refusé de participer à l'enquête dont avait été chargé le cabinet en ressources humaines SOCIETE8.), auteur du rapport invoqué à l'appui du licenciement. Elle relate plus particulièrement que PERSONNE1.) n'avait pas donné suite aux convocations sinon propositions de date lui communiquées pour être entendue quant aux faits; elle affirme encore que PERSONNE1.) n'avait pas non plus ultérieurement manifesté le désir de s'exprimer quant aux faits.

Elle rappelle que les auteurs du rapport d'enquête SOCIETE8.) ont conclu dans leur rapport finalisé en date du 7 décembre 2020 à l'existence d'un climat de peur et d'actes et d'agissements pouvant être assimilés à du harcèlement moral commis au sein de la société. Les auteurs du rapport avaient ainsi indiqué que « *Le rôle et la responsabilité de l'équipe d'encadrement de la société SOCIETE4.) peut être difficilement nié* » et que PERSONNE1.) figurait parmi les personnes

ayant le plus souvent été citées par les participants de l'enquête comme étant à l'origine, ayant participé ou n'ayant pas empêché/dénoncé les pratiques et agissements pouvant y être assimilés et occasionnant le climat de peur.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. rappelle qu'au vu du résultat de l'enquête diligentée, elle avait convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable qui s'était tenu en date du 8 décembre 2020. Elle indique encore que par courrier daté du 14 décembre 2020, elle avait notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 6 mois, prenant effet le 15 décembre 2020 pour se terminer le 14 juin 2021, assorti d'une dispense de prêter son travail.

Elle rappelle que sur demande de sa salariée formulée par courrier recommandé daté du 18 décembre 2020, elle lui avait fait parvenir une lettre de motivation par courrier recommandé daté du 18 janvier 2021.

Elle indique encore que par courrier du 30 décembre 2020, PERSONNE1.) avait demandé à son employeur de mettre un terme à son préavis avec effet au 4 janvier 2021, manifestant ainsi sa volonté de manière univoque de démissionner de son emploi.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient en premier lieu que du fait de sa démission, manifestée dans un courrier électronique du 30 décembre 2020, PERSONNE1.) était désormais malvenue à solliciter des dommages et intérêts du fait d'une résiliation abusive de la relation de travail; elle conclut dès lors au rejet des demandes de PERSONNE1.) de ce seul fait.

A titre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste toute modification des motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Elle explique plus particulièrement que lors de l'entretien préalable, elle avait informé PERSONNE1.) que son licenciement était envisagé au vu des conclusions de l'enquête menée par le cabinet SOCIETE8.) ayant permis de déterminer que PERSONNE1.) avait contribué à créer un climat de peur et avait commis à plusieurs reprises des actes d'harcèlement moral. Elle précise qu'elle avait donné ensuite une liste d'exemples concrets afin d'illustrer les conclusions du rapport, liste qui n'avait pas vocation à être exhaustive, mais qui avait pour but de refléter les différentes catégories de pratiques reprochées à PERSONNE1.), telles que reprises dans la lettre de motifs. Elle affirme que lors de l'entretien d'autres exemples que ceux cités par PERSONNE1.) dans sa requête introductive d'instance avaient été évoqués et seuls des exemples additionnels ont par la suite été énoncés dans la lettre de licenciement. Elle rappelle finalement que tous les faits évoqués lors de l'entretien préalable ainsi que les faits additionnels évoqués dans la lettre de motifs existaient au moment de la convocation à l'entretien préalable.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. réfute encore l'argumentation adverse selon laquelle les motifs du licenciement ne seraient pas énoncés avec la précision requise par la loi et par la jurisprudence. Elle soutient que la lettre de motifs contient d'abord une partie introductive, destinée à renseigner sur le contexte de

l'affaire. Elle indique qu'elle détaille ensuite les pratiques fautives imputées à PERSONNE1.), à savoir:

- l'utilisation inappropriée et injustifiée de sanctions disciplinaires;
- les changements des conditions de travail vécues comme sanctions;
- le harcèlement moral commis à l'occasion de réunion d'équipes et d'entretiens individuels;
- la remise en cause répétée des incapacités de travail et
- les tentatives d'intimidation des salariés;

en veillant - pour chaque pratique - de fournir des exemples concrets, en spécifiant la date des faits, l'identité des personnes impliquées, le déroulement des faits ainsi que leur incidence pour l'employeur.

Elle estime que PERSONNE1.) ne pouvait ainsi ignorer les raisons du licenciement; elle soutient encore que les motifs sont énoncés avec la précision requise afin de permettre au tribunal d'e apprécier le mérite.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut dès lors au rejet du moyen tiré de l'imprécision des motifs du congédiement.

PERSONNE1.) soutient encore que la réalité des motifs du licenciement ressort à suffisance du rapport d'enquête tel que dressé par le cabinet SOCIETE8.), partie tierce à l'entreprise et à la partie requérante et partant impartiale.

Elle estime que le rapport d'enquête constitue un moyen de preuve reconnu comme licite (selon la jurisprudence française). Elle affirme encore que les conclusions du cabinet indépendant se trouvent confirmées par les autres éléments de preuve fournis en cause. Elle réfute l'argumentation de la partie adverse qui reproche de ne pas avoir été entendue dans le cadre de l'enquête menée; elle affirme que tant le cabinet enquêteur qu'elle même avaient accordés à PERSONNE1.) la possibilité de s'exprimer, mais que PERSONNE1.) avait refusé de faire usage de ce droit. Elle donne encore à considérer qu'elle ne pouvait faire dépendre l'avancement de l'enquête du seul bon vouloir de PERSONNE1.).

Elle affirme qu'il résulte du rapport d'enquête que PERSONNE1.) a participé activement à mettre en place au sein de SOCIETE5.) un style de management extrêmement agressif, fondé sur une pression continue et abusive à l'encontre des salariés.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. affirme ainsi que l'enquête diligentée avait permis de mettre en évidence en premier lieu un mode de management fondé sur l'utilisation excessive de mesures disciplinaires, dont le recours à des avertissements, créant un système de peur parmi le personnel. Elle relate ainsi que les demandes de sanctions et notamment d'avertissement étaient émises directement par le responsable direct du salarié concerné, soit par l'un des membres de la direction du Pôle soin et santé et que la collaboratrice du service des ressources humaines était uniquement chargée de mettre en forme l'avertissement; les avertissements étaient ensuite validés par l'un des responsables du pôle soins et santé avant envoi. Elle renvoie à ce sujet à une

attestation testimoniale d'PERSONNE20.). Elle soutient, attestation testimoniale de PERSONNE12.) à l'appui, que les responsables du Pôle soins et santé exerçaient une pression constante sur les ressources humaines, en multipliant les demandes d'avertissement ou de licenciement souvent à délai très court, ce qui n'avait pas manqué de créer des tensions avec le service des ressources humaines.

Elle met encore en exergue le fait que l'enquête diligentée avait permis de découvrir que les avertissements n'étaient pas systématiquement précédés d'un entretien avec un responsable et que l'équipe dirigeante du Pôle soins et santé, dont PERSONNE1.), privilégiaient les mesures disciplinaires aux encouragements.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. met plus particulièrement en avant le cas de PERSONNE4.), qui avait fait l'objet de trois avertissements sur un bref laps de temps, ce qui démontrait l'acharnement exercé par PERSONNE1.). Elle soutient encore que les trois avertissements, d'ailleurs tous contestés par la salariée concernée, étaient parfaitement injustifiés. Elle indique notamment qu'en ce qui concerne le 3^{ème} avertissement du 22 mai 2020, il était apparu que la salariée ne feignait pas son incapacité de travail, mais qu'il s'agissait des conséquences d'un accident du travail survenu en date du 24 avril 2020 et dont PERSONNE1.) avait eu connaissance. Elle rappelle encore que PERSONNE1.) avait été inconstante en ce qui concerne la nature exacte du reproche formulé dans le deuxième avertissement du 11 mai 2020, alors qu'elle y reprochait à PERSONNE4.) d'avoir fait appel au 112 alors que le pensionnaire client ne ressentait pas de douleurs pour affirmer ensuite dans un courrier électronique du 19 juin 2020 que la salariée s'était blessée au dos alors que, contrairement aux consignes, elle n'avait pas fait appel au 112.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir formulé diverses demandes d'avertissement à l'encontre d'PERSONNE14.), dont un fondé sur une absence pour cause de maladie alors que le veille rien n'aurait laissé présager un arrêt de travail. Elle affirme également que PERSONNE1.) avait omis, dans le cadre d'un autre avertissement, de faire parvenir, malgré plusieurs demandes, les justificatifs sollicités, ce qui avait conduit les ressources humaines à annuler l'avertissement dont s'agit.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. met encore en avant un avertissement adressé à PERSONNE9.) alors que son responsable direct, à savoir un dénommée PERSONNE10.), estimait, après s'être entretenue avec la salariée, que les faits ne méritaient pas sanction.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche encore à PERSONNE1.) des changements d'affectation vécus souvent par les salariés comme des sanctions. L'employeur rappelle qu'il avait fourni plusieurs exemples concrets dans la lettre de motifs. Lors des plaidoiries, l'employeur évoque les cas d'PERSONNE14.), affectée au Pôle garde, et de PERSONNE4.), qui avait fait l'objet de plusieurs mutations.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche également à PERSONNE1.) d'avoir participé à des réunions d'équipes organisées de manière à isoler une personne face aux autres et à des entretiens individuels ayant pour objet de confronter les salariés avec des reproches injustifiés voire des tentatives d'intimidation. Elle se réfère, en termes de plaidoiries et en guise d'illustration des reproches, aux cas de PERSONNE17.), PERSONNE22.) et PERSONNE18.) plus amplement détaillées dans la lettre de motifs: Elle précise qu'au retour d'PERSONNE18.) d'un arrêt de travail pour cause de maladie, sa boîte de courrier électronique ne fut pas réactivée, de sorte qu'elle fut encore davantage isolée.

L'employeur reproche en outre à PERSONNE1.) d'avoir remis en cause à d'itératives reprises les incapacités de travail de membres du personnel et d'avoir convoqué systématiquement les salariés au retour de leur arrêt de maladie à un entretien. Elle se fonde à l'appui de son affirmation essentiellement sur les déclarations d'PERSONNE18.) et du docteur PERSONNE19.), entendus dans le cadre de l'enquête diligentée.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche finalement à PERSONNE1.) d'avoir essayé d'intimider des salariés en les obligeant de rédiger des attestations pour témoigner, au lendemain de la diffusion du reportage télévisé rendant public des reproches d'harcèlement sur le lieu du travail au sein de la société SOCIETE4.), leur soutien à la direction, faisant valoir que l'enquête avait permis d'établir que de nombreux salariés s'étaient sentis contraints de rédiger cette attestation, ce d'autant plus qu'il leur avait été refusé un temps de réflexion sinon le droit de rédiger l'attestation chez eux. L'employeur met plus particulièrement en avant les déclarations de PERSONNE23.) et de PERSONNE10.) recueillies dans le cadre de l'enquête.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient que l'ensemble de ces faits sont suffisamment graves pour justifier le licenciement dont objet. Elle explique qu'en raison de l'ampleur des faits et du climat de peur qui régnait dans l'entreprise, il avait été impératif pour lui de restaurer un climat de confiance au sein de la société, ce qui impliquait le départ des personnes auteurs des actes d'harcèlement.

Elle donne finalement à considérer que les agissements de PERSONNE1.), rendus publics par un reportage télévisé, ont largement entamé la réputation du SOCIETE5.) vis-à-vis de ses clients, de ses partenaires et des autorités publiques.

Elle estime qu'en pareille circonstances, la relation de confiance avec la salariée avait été définitivement rompue.

A titre plus subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. offre encore de prouver par l'audition de témoins les faits invoqués à l'appui du licenciement. Son offre de preuve se lit comme suit:

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. demande en conséquence à voir déclarer le licenciement dont objet justifié et fondé et à voir débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses prétentions indemnitaires.

A titre encore plus subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste le préjudice moral allégué par PERSONNE1.) tant dans son principe que dans son quantum.

Elle rappelle à ce sujet que PERSONNE1.) n'avait pas fait l'objet d'une mesure injustifiée telle une mise à pied et qu'elle avait uniquement dispensée PERSONNE1.) de la prestation du travail pendant le temps nécessaire à l'enquête diligentée, ceci afin de garantir une enquête neutre et sereine et afin d'éviter tout risque d'ingérence et de pression sur des salariés.

Elle indique également que c'est à tort que PERSONNE1.) se plaignait du fait de ne pas avoir été entendue dans le cadre de l'enquête diligentée, alors qu'elle avait refusé d'y collaborer.

Elle donne encore à considérer que PERSONNE1.) avait retrouvé rapidement un nouvel emploi, de sorte qu'elle n'avait pas eu de souci à se faire quant à son avenir professionnel.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste encore l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.); à titre reconventionnel, elle réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) conteste le moyen d'incompétence territoriale tel que soulevé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en faisant valoir que depuis qu'elle avait été nommée coordinatrice, elle disposait d'un bureau au siège de la société de son employeur sis à ADRESSE7.) à partir duquel elle exerçait son travail. Elle verse à l'appui de son affirmation copie de deux attestations testimoniales ainsi qu'une photographie de son bureau. Elle rappelle que dans l'appréciation du tribunal territorialement compétent, il y a lieu de tenir compte du dernier lieu de travail qui se trouvait en l'espèce à ADRESSE7.).

A titre subsidiaire, elle offre de prouver par l'audition des auteurs des attestations testimoniales le fait qu'elle travaillait depuis 2018 au siège de la société sis à ADRESSE7.).

Elle conclut encore au rejet des offres de preuves telles que formulées par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. pour être dénuées de pertinence et de précision.

Elle conteste finalement la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. fondée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour être dénuée de tout fondement.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut pareillement au rejet des attestations testimoniales produites par PERSONNE1.) pour n'être ni précises, ni pertinentes; elle conclut également au rejet de la photographie versée par la partie adverse pour être floue et dépourvue de pertinence.

Appréciation du tribunal

Quant au moyen d'incompétence territoriale

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut à l'incompétence territoriale de la juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette, motif pris que la requérante avait été affectée au SOCIETE3.) de ADRESSE6.).

PERSONNE1.) affirme, attestation testimoniale de PERSONNE8.) et de son mari (à laquelle se trouve jointe une photographie), qu'elle travaillait au siège de la

société défenderesse à ADRESSE7.), partant dans le ressort du tribunal du travail de céans.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 47 du nouveau code de procédure civile, la compétence *ratione loci* des juridictions du travail se détermine en fonction du lieu de travail.

Etant donné que la partie défenderesse conteste la compétence territoriale du tribunal d'Esch-sur-Alzette pour connaître de la demande, il appartient au requérant de prouver que ce tribunal est territorialement compétent pour en connaître. En effet, si le déclinaoire de compétence est soulevé, il appartient au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi (voir notamment Cour, 23 janvier 2020, numéro CAL-2019-00624 du rôle).

Il y a lieu de constater que les documents contractuels soumis à l'appréciation du tribunal renseignent comme dernier lieu de travail le SOCIETE3.) de ADRESSE6.) (voir avenant du 1^{er} juin 2018).

Or, pour la détermination du lieu de travail, il convient d'écarter les possibilités théoriques d'affectation en cours exécution du contrat de travail, mais il faut tenir compte de l'affectation réelle, seule l'affectation réelle du salarié avant le licenciement ou au moment du licenciement est à prendre en considération, partant sur une certaine période permettant d'établir le lien suffisant entre le salarié et son lieu de travail (voir notamment Cour, 29 novembre 2018, numéro 45286 du rôle).

En l'espèce, il ressort de l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) versée en cause que PERSONNE1.) exerçait en dernier lieu son travail à partir du siège de la société employeuse à ADRESSE7.). Les déclarations de PERSONNE8.) sont corroborées par l'attestation du mari de PERSONNE1.), ensemble la photographie y jointe.

Les attestations sont encore corroborées par les circonstances de l'espèce ; ainsi il ressort du rapport d'enquête que les personnes convoquées (également à l'initiative de PERSONNE1.)) l'étaient au siège à ADRESSE7.).

Le tribunal retient qu'il ressort des éléments du dossier soumis à son appréciation que PERSONNE1.) exerçait son travail en dernier lieu et depuis 2018 au siège de la société à ADRESSE7.) et que cette durée est suffisamment longue pour créer un lien déterminant entre le salarié et son lieu de travail, de sorte que le siège de la société employeuse, se trouvant à ADRESSE7.) partant dans le ressort de la juridiction du travail à Esch-sur-Alzette, constituait le lieu de travail principal au moment du licenciement.

Le moyen d'incompétence territoriale n'est dès lors pas fondé.

L'examen de l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire par PERSONNE1.) devient dès lors superfétatoire.

Quant à la demande de PERSONNE1.) à voir déclarer abusif le licenciement du fait de la modification des motifs

L'argumentation de PERSONNE1.) consiste à affirmer que l'employeur avait invoqué dans la lettre de motifs du congédiement « *de nombreux autres motifs non évoqués lors de l'entretien préalable* ».

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. réplique qu'elle a uniquement fourni de nouveaux exemples précis censés illustrer les comportements reprochés à PERSONNE1.), sans autrement revoir la motivation à la base du licenciement dont s'agit.

Il convient de rappeler que selon la jurisprudence luxembourgeoise, la seule sanction prévue par la loi en cas d'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable consiste à dire le licenciement irrégulier pour vice de forme (Cour, 4 avril 1996, numéro 16419 du rôle; voir également dans le même sens Cour, 13 mars 2008, numéro 31088 du rôle).

Or, aucune demande du chef d'une irrégularité formelle du congédiement n'a été formulée.

D'autre part, si aux termes de l'article L.124-10 (2) du code du travail, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications de la salariée, il doit être admis, à l'instar de ce qui est prévu en ce qui concerne la précision des lettres de congédiement respectivement de motifs, que l'employeur peut encore apporter des précisions aux motifs du licenciement, pour autant qu'ils ne constituent pas un motif nouveau.

Au vu des contestations émises par l'employeur, le moyen laisse partant d'être fondé.

Quant à la démission de PERSONNE1.) et quant à son incidence sur l'action en réparation de la résiliation abusive.

En date du 30 décembre 2022, PERSONNE1.) a adressé un courrier électronique à PERSONNE12.), en charge notamment des ressources humaines auprès de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. via le SOCIETE5.), qui se lit comme suit:

« *Madame PERSONNE12.),*

Merci de mettre fin à mon préavis en date du 04/01/2021.

Merci de faire le solde de tout compte.

Merci de confirmer la bonne réception de ce mail et votre réponse.

Et me proposer plusieurs dates pour libérer mon bureau ainsi que rendre le matériel.

Bien à vous. »

Il convient de rappeler que la démission est l'acte juridique unilatéral par lequel le salarié décide de mettre fin au contrat de travail le liant à son employeur. Elle ne

se présume pas et n'engage son auteur que dès l'instant où sa volonté apparaît sans équivoque. Elle ne peut résulter que d'une volonté formelle et expresse, exprimée d'une manière réfléchie et en pleine lucidité.

Pour qu'il y ait démission valable, il suffit que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise.

La démission du salarié peut même résulter de son comportement dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail.

Corrélativement, il n'y a pas de démission valable si elle a été donnée sous la contrainte d'une violence morale ou de menaces.

L'article L.124-9 du code du travail dispose quant à lui que:

« Le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur; en cas de reprise d'un nouvel emploi, l'employeur est obligé, s'il y a lieu, de verser au salarié, chaque mois pour la durée de préavis restant à courir, le complément différentiel entre le salaire par lui versé au salarié avant son reclassement et celle qu'il touche après son reclassement Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires ».

PERSONNE1.) ne conteste pas être l'auteur dudit courrier. Elle confirme, en termes de plaidoiries, avoir démissionné de son emploi pendant le préavis; elle estime toutefois que la démission n'a aucune incidence sur le licenciement et, en conséquence, sur l'action en réparation de la résiliation abusive de la relation de travail.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. affirme au contraire que *« en démissionnant de son poste de travail, Madame PERSONNE1.) est désormais malvenue à solliciter des dommages et intérêts à titre d'un licenciement abusif »* (page 21 de la note de plaidoiries).

Les conclusions des parties ne sont pas autrement développées en droit.

Or, si la démission intervenue est susceptible d'avoir une incidence sur les revendications indemnitaires de PERSONNE1.), elle n'a pas pour autant pour effet de rendre la résiliation du contrat de travail intervenue à la requête de l'employeur caduque.

Il convient partant de réserver ce moyen en attendant de toiser la question du mérite du congédiement.

Quant à la précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du code du travail, *« L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la 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. A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif ».

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, il ressort de la lettre de motifs plus amplement reprise ci-dessus que l'employeur rappelle les fonctions assumées par PERSONNE1.) ainsi que l'organisation de sa société. Il rappelle ensuite les circonstances dans lesquelles il a pris connaissance des faits qualifiés d'harcèlement moral ainsi que les circonstances de l'enquête dont il a chargé un cabinet en ressources humaines spécialisé dans le domaine des risques psychosociaux.

L'employeur résume ensuite les conclusions des auteurs du rapport d'enquête et met en évidence 5 sortes de comportements qu'il estime constitutifs d'actes de harcèlement moral, à savoir:

- les mesures disciplinaires inappropriées et injustifiées à l'encontre des salariés;
- les changements dans les conditions de travail (changement de planning / horaires de travail / poste / lieu de travail etc.) vécus comme des sanctions et des actes de harcèlement, créant un climat de peur destiné à isoler des salariés;
- les actes d'harcèlement moral durant les réunions d'équipe et les entretiens individuels;
- la remise en cause des incapacités de travail et
- la tentative d'intimidation des salariés.

L'employeur illustre subséquemment chacune des hypothèses évoquées par un certain nombre d'exemples. Ainsi, en ce qui concerne le reproche de l'abus du pouvoir disciplinaire, il fournit en ce qui concerne trois salariées nommément désignées les détails des avertissements décernés (ainsi que du licenciement en ce qui concerne l'une des salariées) ainsi que les circonstances qui lui permettent d'affirmer que les sanctions étaient injustifiées.

En ce qui concerne les changements dans les conditions de travail, l'employeur met en exergue deux situations déterminées, à savoir la création du pôle de garde et la mutation d'une salariée nommément désignée, tout en prenant soin de détailler les circonstances dans lesquelles les changements sont intervenus ainsi que les circonstances qui l'ont amené à considérer ces changements comme étant constitutifs d'un abus.

L'employeur détaille ensuite, en mettant en avant le cas de trois salariés nommément désignés, les actes de harcèlement commis à l'occasion d'entretiens individuels ou lors de réunions d'équipe.

Il relate ensuite, en mettant en avant les déclarations de deux personnes entendues dans le cadre de l'enquête, le fait que des salariés avaient été convoqués à leur retour d'un congé de maladie afin de s'expliquer sur les raisons de l'incapacité médicale, créant ainsi un climat de peur.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. indique finalement les circonstances d'une réunion s'étant tenue en date du 9 septembre 2020 et pourquoi il estimait que la demande faite aux participants de rédiger une attestation sur l'honneur était constitutif d'une tentative d'intimidation. Il y relate encore que PERSONNE1.), malgré interdiction lui faite le temps de l'enquête, avait essayé de contacter des collaborateurs de son employeur.

Le tribunal retient en conséquence que la lettre de motivation du licenciement suffit aux conditions de précision requises par l'article L.124-5 du code du travail, l'énoncé des motifs fournis par l'employeur étant suffisamment précis pour permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à résilier le contrat de travail et d'apprécier leur caractère légitime.

Quant à la réalité des faits

- la notion d'harcèlement moral

Il convient de rappeler qu'au moment des faits dont s'agit, les autorités compétentes luxembourgeoises n'avaient pas encore légiféré spécifiquement sur la matière du harcèlement moral au lieu de travail du secteur privé, à l'exception de l'article L.162-12., paragraphe 3 du code du travail qui disposait que toute convention collective doit obligatoirement prévoir « *l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre* » se remettant ainsi à la « *sagesse* » des partenaires sociaux.

Désormais l'article L.246-2 du code du travail tel qu'introduit par la loi du 29 mars 2023 portant modification du code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail définit le harcèlement moral 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.* »

L'article 33 de la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social (applicable du 1^{er} décembre 2017 au 31 décembre 2019) définit le harcèlement moral comme suit:

« *... les actions communicatives négatives d'une ou de plusieurs personnes envers une autre personne, qui se produisent à de multiples reprises pendant une*

longue période et qui caractérisent ainsi la relation entre le ou les auteurs et la victime »

Dans sa version applicable à partir du 1^{er} janvier 2021, la convention collective indique :

« Un harcèlement moral se produit lorsqu'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. »*

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, point 3 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 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 »*.

Le harcèlement moral peut ainsi être décrit, à l'instar de la définition donnée par le législateur français dans l'article L.1152-1 du code du travail français comme *« agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »*. Le législateur belge définit le harcèlement moral comme des *« conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptibles de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »* .

Il se dégage de ces définitions que le harcèlement moral dans l'entreprise apparaît 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. Un rapport d'autorité n'est ainsi pas requis; il reste toutefois dans la jurisprudence souvent un élément sous-jacent pour apprécier s'il y a eu harcèlement.

Tout salarié peut être victime d'un harcèlement, quel que soit son degré de fragilité ou sa situation dans l'entreprise.

Pour être qualifiés d'harcèlement, la jurisprudence admettait que les actes répétés doivent être dirigés à l'encontre d'un salarié déterminé: le harcèlement avait ainsi

un caractère individuel (voir: Cass. soc. fr. 10 novembre 2009, numéro 07-45.321). D'un autre côté, le fait qu'il y ait une pluralité de victimes ne doit pas conduire à écarter la qualification de harcèlement moral; les éléments qui permettent de conclure à l'existence d'un harcèlement moral ne doivent pas nécessairement concerner un seul salarié dès lors que celui qui s'en plaint fait partie des personnes qui en sont victimes.

La notion de répétition est sans aucun doute un élément nécessaire pour caractériser l'acte. La jurisprudence souligne fréquemment le caractère répété des actes d'harcèlement. Il n'est en revanche pas requis que les agissements se répètent sur une longue durée, la définition jurisprudentielle (tout comme la définition légale telle qu'issue de l'article L.246-2 du code du travail) n'imposant pas une telle sanction. D'autre part, les faits présentés par un salarié pour démontrer un harcèlement moral doivent être examinés dans leur ensemble. Ainsi, il est possible que les « *agissements répétés* » requis pour qualifier le harcèlement moral se caractérisent par plusieurs faits isolés, de nature différente et qu'il convient d'examiner dans leur ensemble (Cass. Soc. fr, 26 juin 2019, n° 17-20.723).

L'article 1134 du code civil impose à l'employeur l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail. 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. tribunal du travail: 12 février 2004, n°0735/ 04 du rôle). La jurisprudence reconnaît que l'obligation qui pèse sur l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise constitue une obligation de résultat (voir notamment Cour d'appel, 21 juin 2011, numéro 36790 du rôle; 21 avril 2016, numéro 42101 du rôle).

En matière d'harcèlement, l'employeur a ainsi l'obligation d'user de son pouvoir disciplinaire, corolaire nécessaire du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, pour permettre l'exécution du contrat de travail dans de bonnes conditions; il doit exercer ce pouvoir sans prendre délibérément le parti de la personne accusée et prendre toutes dispositions pour prévenir le renouvellement des agissements. Mais si l'employeur exerce son pouvoir disciplinaire, il devra être en mesure de prouver les agissements en cas de litige sur la mise en cause du salarié « harceleur » (voir Cass. Soc. fr., 7 février 2012, numéro 10-17.393, RJS4/12, numéro301). Lorsque les faits ne sont pas établis, le licenciement du salarié accusé de harcèlement devient sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit dès lors agir avec discernement et mener le cas échéant une enquête si les faits ne sont pas clairement avérés, sans se fonder sur les seules affirmations du salarié que s'estime victime de harcèlement. La marge de manœuvre de l'employeur est étroite: agir précipitamment est risqué mais trop tarder l'est aussi compte tenu des délais accordés par la loi pour invoquer

notamment des faits à l'appui d'un licenciement (voir en ce sens Lisiane Fricotté, *Harcèlement dans les relations de travail*, numéro 47, éditions Francis Lefebvre)

Il convient finalement de préciser que les actes de harcèlement moral sont perçus avec une forte subjectivité, ce qui ne facilite pas leur preuve et leur appréciation. Ce qui peut être vécu comme du harcèlement par un salarié ne sera pas vécu comme tel par un autre salarié. Ainsi, « *la perception intime de l'abus d'autorité, de la dignité, des conditions humiliantes et dégradantes permet à chacun d'entre nous de se considérer, à un moment donné, en situation de moralement harcelé* » (B. Cailley, *Débat sur le harcèlement moral au travail*, Semaine sociale Lamy, 29 janvier 2001, n° 1013).

En l'espèce, l'employeur reproche à PERSONNE1.) plus des méthodes ou une organisation de travail « dépersonnalisé » qui peuvent produire les effets d'un harcèlement moral sur le ou les salariés concernés qu'un comportement individualisé à l'encontre d'une victime. Il s'agit d'une forme d'harcèlement moral parfois qualifié de managérial (voir Cass. Soc. fr., 15 juin 2017, n° 16-11.503).

Si l'employeur (ou le supérieur hiérarchique) est en droit, sans que cela constitue un harcèlement moral, notamment de contrôler l'activité d'un salarié, de faire des observations à un salarié, spécialement en cas d'insuffisance professionnelle, d'exercer un contrôle le cas échéant renforcé de l'exécution du travail en cas de constatation de difficultés et de décider, dans le cadre de son pouvoir de direction, à la répartition des tâches aux fins de moderniser les outils de gestion et de protéger l'entreprise, ce pouvoir de l'employeur est toutefois limité par le respect dû aux salariés.

Caractérisent ainsi un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail qui portent atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altèrent sa santé. (Cass Soc. fr., 10 novembre 2009, n° 07-45321)

- le mérite du rapport d'enquête

Afin d'établir la réalité des faits qualifiés d'harcèlement moral, l'employeur se fonde essentiellement sur un rapport d'enquête d'un tiers.

Il ressort du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que le groupe de sociétés SOCIETE5.) a, après la diffusion d'un reportage télévisé sur une chaîne nationale, et après avoir envisagé dans un premier temps de faire réaliser une enquête par son service des ressources humaines, chargé un cabinet spécialisé en ressources humaines d'une enquête sur les reproches d'agissements pouvant constituer ou pouvant être assimilés à des actes d'harcèlement.

PERSONNE1.) critique le rapport d'enquête pour être fondé sur des déclarations anonymes, soutenant qu'il est de jurisprudence que les dépositions recueillies

doivent être corroborés par d'autres éléments de preuve soumis à l'appréciation du tribunal. Elle estime en tout état de cause que le rapport d'enquête, faute d'être étayé par des pièces respectivement par des attestations, ne se suffit pas à lui-même.

Elle reproche encore à son ancien employeur ainsi qu'aux auteurs du rapport d'enquête de l'avoir privée de la possibilité de prendre position quant aux reproches formulés à son encontre.

Elle critique encore la méthodologie employée et plus particulièrement l'échantillonnage des personnes entendues, faisant valoir que les personnes entendues ne représentaient qu'une petite partie du personnel de la société employeuse et ne donnaient qu'une image incomplète de la situation telle qu'elle se présentait.

La jurisprudence française admet que les résultats d'une enquête réalisée dans une entreprise par un tiers en vue de recueillir des témoignages, après que des faits de harcèlement ont été dénoncés, ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié, mais constitue au contraire un mode de preuve licite (Cass. Soc. fr. 17-3-2021 n° 18-25.597 FS-PI). Les juges ne sont cependant pas liés par les conclusions d'une enquête interne et celle-ci pourra être écartée des débats si elle ne respecte pas les principes fondamentaux de loyauté et d'impartialité (Cass. Soc. fr., 27 novembre 2019 n°18-10.551.)

En l'espèce, le tribunal se doit de constater qu'il ressort du rapport d'enquête daté du 7 décembre 2020 que PERSONNE1.) (tout comme deux des autres personnes dispensées de prestation de travail à la suite de la diffusion du reportage) avait informé le cabinet chargé de l'enquête par le biais de son conseil juridique de l'époque qu'elle n'entendait pas participer à l'enquête, en se prévalant d'un arrêt maladie. Il ressort encore des documents et pièces soumis à l'appréciation du tribunal que le conseil juridique de l'employeur avait proposé - par message fax daté du 2 octobre 2020 - au conseil juridique de PERSONNE1.) de reporter l'entrevue et avait proposé deux dates alternatives. Dans ces circonstances, le tribunal retient que PERSONNE1.) a eu la possibilité de s'exprimer quant aux faits et à présenter sa version des faits ; le principe de loyauté a donc été respecté à cet égard.

La Cour de cassation française admet certes que le juge ne peut pas fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes (Cass. Soc. fr., 4 juillet, 2018, 17-18.241 FS-PB). Or, en l'espèce, il convient de constater que les auteurs du rapport d'enquête ont, outre le fait qu'ils ont clairement distingués entre témoignages anonymes recueillis et déclarations des personnes entendues dans le cadre de l'enquête diligentée, affirmé fonder leurs conclusions exclusivement sur les réponses des personnes auditionnées (voir rapport page 11). Si les auteurs du rapport d'enquête ont par la suite anonymisé l'identité des personnes entendues, convoquées ou autrement impliquées en utilisant uniquement les initiales, pratique qui s'explique sans aucun doute par un souci de protection de la vie privée de ces personnes, toujours est-il que les

dépositions recueillies auprès des personnes auditionnées ne deviennent pas pour autant anonymes. Le principe de loyauté a donc encore été respecté à cet égard.

En ce qui concerne la méthodologie employée, et plus particulièrement le choix des auteurs du rapport de ne pas auditionner l'ensemble du personnel de la société employeuse, il convient de considérer que seule l'audition des personnes ayant connaissance des faits ou des circonstances des faits s'avère pertinente. Les auteurs du rapport se sont d'ailleurs longuement expliqués sur les raisons du choix délibéré de ne pas auditionner tous les salariés, tenant, d'une part, à la situation sanitaire et, d'autre part, à la célérité requise dans l'accomplissement de la mission. La Cour de cassation française admet d'ailleurs que si une enquête doit être exhaustive et impartiale pour être valable, l'enquête ne doit pas nécessairement être menée auprès de tous les collaborateurs du salarié auquel des agissements de harcèlement moral sont reprochés (Cass. Soc. fr., 8 janvier 2020, n° 18-20.151). Il n'y a partant pas lieu d'écarter le rapport de ce chef.

Il convient toutefois de préciser que l'analyse quantitative à laquelle se sont livrés les auteurs du rapport d'enquête (pages 11 et suivantes du rapport) est à considérer avec précaution alors que seules ont été auditionnées des personnes qui avaient été identifiées au préalable comme ayant été victime d'actes susceptibles de constituer des actes de harcèlement moral ou comme ayant assisté à de tels actes, respectivement qui s'étaient manifestées auprès des enquêteurs.

Le tribunal se doit néanmoins de constater à la lecture du rapport d'enquête que ni les annexes (pourtant annoncées dans la table des matières) ni les procès-verbaux d'entretien avec les personnes auditionnées (et auxquels se réfèrent les auteurs du rapport d'enquête dans la colonne intitulée « Eléments d'appui ou de preuve ») ne sont joints au rapport tel que soumis à l'appréciation du tribunal.

Il convient de rappeler qu'il appartient au tribunal d'apprécier librement et souverainement la valeur probante des éléments de preuve versés aux débats. Il appartient ainsi au juge d'examiner toutes les pièces qui lui sont soumises et d'analyser au moins sommairement les pièces sur lesquelles il se fonde, même s'il n'a pas à mentionner toutes les pièces qu'il décide d'écarter. En ce qui concerne plus particulièrement un rapport d'enquête, il appartient aux juges du fond d'apprécier la valeur probante de ce rapport, notamment au regard des autres éléments de preuve produits par les parties (Cass. Soc. fr., 29 juin 2022, n° 21-11437).

Il convient encore de préciser que le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, le salarié ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut être amené à prendre ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement (Cass. Soc. fr., 29 juin 2022, n°20-22.220, attendu numéro 14).

Or, en l'espèce, les conclusions du rapport ont pu être contradictoirement débattues entre parties; il n'y a partant pas non plus lieu d'écarter le rapport de ce chef.

Il y a partant lieu de tenir compte du rapport d'enquête comme élément de preuve.

- les faits d'harcèlement

Aux termes de la lettre de congédiement, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir contribué à créer un climat de peur sur le lieu de travail et d'avoir ainsi commis des actes d'harcèlement moral notamment par l'utilisation inappropriée et/ou injustifiée de sanctions disciplinaires, la remise en question des raisons ayant mené les salariés à être en arrêt de maladie lors d'entretiens individuels, le changement intempestif des conditions de travail de certains salariés (dont notamment les changements des lieux d'affectation) perçus par ces derniers comme mesures disciplinaires déguisées et des réunions d'équipe structurées de manière à isoler une personne face à d'autres.

L'employeur invoque en premier lieu les mesures disciplinaires inappropriées et injustifiées prises à l'encontre de salariés, créant ainsi un climat de peur au sein de l'entreprise exploitée par lui.

Le tribunal tient à préciser dès à présent à la lecture du rapport d'enquête susvisé (et plus particulièrement les déclarations de PERSONNE8.) reprises à la page 22 et dans les conclusions page 75 s.) que certains faits relevés par les auteurs du rapport d'enquête semblent s'inscrire dans la continuité d'un plan restructuration par une réduction du personnel envisagée par l'employeur, ce qui a eu pour conséquence que certains salariés soient inscrits sur une liste noire (« *blacklisted* »).

Il se dégage encore des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que dans le cadre de la présente instance, le mécanisme des avertissements et autres sanctions disciplinaires est âprement disputé. Ainsi, PERSONNE1.) et le service des ressources humaines se rejettent mutuellement la responsabilité en ce qui concerne la décision de sanctionner les salariés, tandis qu'ils s'attribuent respectivement le mérite en cas d'annulation d'une sanction.

Ainsi, PERSONNE20.), responsable de la gestion des conflits au sein du département des ressources humaines, explique aux termes de son attestation testimoniale du 29 octobre 2021 qu'elle recevait généralement les demandes de sanction (rappel, blâme ou avertissement) de la part du responsable direct du salarié concerné, validées par l'un des membres de la direction (elle cite 6 personnes dont PERSONNE1.), sinon directement de la part d'un membre de la direction. Elle explique qu'il lui appartenait de rédiger le courrier de sanction (selon les instructions lui fournies) et de le soumettre ensuite au responsable du salarié concerné pour relecture et validation avant envoi. Elle précise que parmi ces personnes figurait également PERSONNE1.). Elle affirme avoir agi de la sorte afin de répondre à une instruction reçue de la part de la directrice du pôle soins et santé en 2018. Elle précise encore que contrairement à ce qui était prévu dans la convention collective applicable, elle ne recevait pas les destinataires des

sanctions en entretien ; elle soutient qu'il appartenait à chaque responsable d'entendre le salarié et de lui annoncer la sanction. Les déclarations d'PERSONNE20.) telles que recueillies dans le cadre de l'enquête se trouvent ainsi corroborées.

PERSONNE1.) soutient au contraire qu'elle n'a fait que remonter les demandes de sanction par la voie hiérarchique au service des ressources humaines auquel appartenait en dernier lieu l'appréciation du mérite et la nature de la sanction à prononcer.

Or, il se dégage des pièces versées en cause que les ressources humaines ne semblaient disposer que d'une autonomie limitée en ce qui concerne la gestion et l'appréciation des sanctions disciplinaires et que l'initiative en revenait effectivement au personnel encadrant. Ainsi, il ressort d'un échange par courriers électroniques daté du 28 mai 2020 entre PERSONNE20.) et PERSONNE1.) au sujet de la contestation d'un avertissement par PERSONNE4.) que c'est PERSONNE1.) qui a pris la décision de maintenir la sanction disciplinaire.

En date du 22 mai 2020, PERSONNE1.) adressa encore un courrier électronique à PERSONNE20.) qui lit:

*« Voici le 4^{ème} avertissement pour PERSONNE24.).
Peux-tu arrêter le contrat ? ».*

En date du 19 juin 2020, PERSONNE16.), un autre membre de la direction, adressa à PERSONNE20.) un courrier électronique dans lequel il continuait des éléments de réponse à utiliser par les ressources humaines en réplique à la contestation d'un avertissement par une salariée, avec demande de soumettre le courrier pour avis *« comme habituellement »*.

Il convient toutefois de préciser que les ressources humaines n'étaient cependant pas privées de tout droit d'initiative, tel que cela est illustré par le cas d'PERSONNE14.), qui s'est vu annuler son avertissement du 6 mai 2020. Il ressort d'un échange de courriers électroniques (versée par l'employeur en pièce 41) que les services des ressources humaines, après avoir initialement sollicité l'avis de PERSONNE1.), avaient décidé d'annuler l'avertissement dont s'agit.

Les dires de PERSONNE1.) se trouvent néanmoins ainsi contredites.

Il ressort encore des formulaires de demande de sanction que contrairement aux allégations de PERSONNE1.), cette dernière ne s'est pas bornée à transmettre uniquement des demandes de sanction, mais qu'elle est également à l'origine de certaines demandes (voir notamment pièces 25 et 28 de l'employeur : les formulaires de demande de sanction renseignant à la page 2 comme demandeur PERSONNE1.); dans d'autres cas, elle est renseignée comme témoin oculaire des faits (voir pièce 38 de l'employeur) ou la demande d'avertissement est précédé d'un échange nourri de courrier électroniques avec PERSONNE1.) à l'occasion duquel elle exprime son mécontentement avec la façon de procéder face aux agissements de la salariée qui aurait court-circuité la hiérarchie (voir notamment le cas d'PERSONNE9.)).

Le tribunal en déduit que les affirmations de la partie requérante selon lesquelles elle ne faisait que transmettre des demandes de sanction sans en prendre l'initiative se trouvent ainsi infirmées.

Afin de démontrer les mesures disciplinaires injustifiées et inappropriées prise à l'encontre de certains salariés, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. invoque en premier lieu le cas de PERSONNE4.) qui a fait l'objet de trois avertissements en date des 21 avril 2021, du 28 avril 2020 et en date du 4 mai 2020.

PERSONNE1.) fait répliquer qu'elle n'a fait qu'utiliser le pouvoir de direction inhérent à ses fonctions et que les sanctions prononcées étaient justifiées.

Il convient de rappeler que l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire, même de manière répétée ou systématique, n'est pas constitutif de harcèlement moral lorsque la sanction prononcée est justifiée et proportionnée (Cass. Soc. fr., 6 janv. 2011, n°09-69.245).

Dans le cadre de l'utilisation de son pouvoir disciplinaire, l'employeur (ainsi que le supérieur hiérarchique qui s'est vu déléguer ce pouvoir) doit s'assurer:

- que les faits reprochés sont objectivement constitutifs d'une faute,
- qu'ils sont imputables personnellement au salarié,
- que ces faits sont démontrables,
- que la sanction envisagée est proportionnelle à la gravité de la faute et au contexte de celle-ci.

En l'espèce, il ressort des pièces versées en cause (voir notamment le formulaire de demande de sanction versé en pièce 25) que PERSONNE4.) a fait l'objet d'un premier avertissement en date du 21 avril 2020 à la demande de PERSONNE1.) pour avoir, dans le cadre d'une demande de réaliser un test de dépistage au Covid-19, fourni à son médecin traitant le numéro de téléphone portable de PERSONNE1.) malgré le refus de celle-ci de s'entretenir avec son médecin.

PERSONNE4.) a fait l'objet d'un second avertissement en date du 11 mai 2020, à la demande de PERSONNE1.) (selon le courrier d'avertissement non-étayé par la demande de sanction dactylographiée et signée) pour avoir fait appel au 112 alors qu'une pensionnaire du SOCIETE3.) venait de tomber du lit et pour avoir appelé PERSONNE1.) à une heure qualifiée d'indue à l'aide de son téléphone personnel.

PERSONNE4.) a contesté ledit avertissement en date du 11 mai 2020 en argumentant qu'en qualité d'aide aux soins, elle n'avait, conformément aux instructions reçues, pas les compétences nécessaires pour apprécier la nature exacte et la gravité d'une blessure et qu'elle avait l'obligation d'informer son responsable.

PERSONNE4.) a fait l'objet d'un troisième avertissement en date du 22 mai 2020 à la demande de PERSONNE1.) pour avoir été en arrêt de maladie après avoir annoncé à une collègue de travail que le planning de travail ne convenait pas et

pour avoir annoncé qu'elle prétexterait une maladie afin de pas devoir venir travailler.

PERSONNE4.) a contesté ledit avertissement par le biais de son syndicat motif pris qu'elle était en incapacité de travail médicalement constatée à partir du 25 avril 2020 à la suite d'un accident du travail subi en date du 24 avril 2020 et qu'elle était malgré tout aller travailler certains soirs faute de trouver un remplaçant.

En ce qui concerne le premier avertissement, le tribunal retient que le fait pour la salariée de communiquer un numéro de téléphone d'une collègue de travail et, à fortiori d'une supérieure hiérarchique, traduit un comportement pour le moins indélicat. Le tribunal estime toutefois que la sanction prononcée semble disproportionnée par rapport à la nature de la faute commise au vu des circonstances de l'espèce, à savoir un désaccord entre PERSONNE1.) et le médecin de PERSONNE4.) sur l'utilité de la soumettre à un test de dépistage au Covid-19, désaccord dont PERSONNE4.) risquait de faire les frais.

En ce qui concerne les faits objets de l'avertissement du 11 mai 2020, le tribunal relève, conformément à ce qui est soutenu par l'employeur, que les différentes explications de PERSONNE1.) quant à la nature du reproche fait sont difficilement conciliables alors que, dans la lettre de congédiement, il est reproché à PERSONNE4.) d'avoir averti sa supérieure hiérarchique de la chute d'une pensionnaire au lieu de la relever et de la coucher au lit, tandis que dans un courrier électronique du 19 juin 2020 adressé à PERSONNE16.) (joint en annexe à un courrier électronique adressé à PERSONNE20.) des ressources humaines), PERSONNE1.) reprochait à PERSONNE4.) de s'être blessée au dos en relevant une cliente au mépris de la consigne d'appeler le 112.

Cette contradiction témoigne à suffisance de la futilité de la faute invoquée à l'appui de l'avertissement.

D'autre part, le fait que la salariée ait utilisé son téléphone personnel au lieu d'utiliser son téléphone professionnel pour avertir sa supérieure hiérarchique ne saurait être considéré, au vu des circonstances, comme suffisamment grave pour justifier un licenciement.

Si PERSONNE1.) fait désormais valoir que le fait pour PERSONNE4.) d'avoir utilisé son téléphone privé au lieu du téléphone professionnel mis à sa disposition traduit le manque d'entretien de l'équipement téléphonique mis à sa disposition, la lettre d'avertissement reste muette à ce sujet; l'avertissement est en effet uniquement fondé sur un non-respect des consignes et un manque d'appréciation des faits.

La sanction disciplinaire que constitue l'avertissement du 11 mai 2020 n'était dès lors pas fondé sur des faits objectivement constitutifs d'une faute en ce qui concerne le reproche d'avoir fait appel aux secours respectivement à sa supérieure hiérarchique; il est manifestement disproportionné pour le surplus.

En ce qui concerne le troisième avertissement, il ressort du certificat de maladie versé en cause (pièce 31 de l'employeur) ensemble la déclaration d'accident du

travail (pièce numéro 32 de l'employeur) que PERSONNE4.) avait effectivement fait l'objet d'un accident du travail en date du 24 avril 2020 à 23.30 heures à son lieu de travail à ADRESSE10.) et que son médecin traitant l'avait déclarée incapable de travailler à partir du 25 avril 2020.

Il ressort encore d'un échange de SMS (versé par l'employeur en pièce 30) que PERSONNE1.) avait été informée de l'accident du travail et de l'incapacité de travail qui en suivait.

Il convient dès lors de retenir que l'absence de la salariée qui a fait l'objet du troisième avertissement ne constitue pas un comportement fautif et que la sanction prononcée est manifestement injustifiée.

Il ressort d'autre part d'un courrier électronique du 22 mai 2020 adressé par PERSONNE1.) à PERSONNE20.) que PERSONNE1.) sollicitait, d'une part, un 4^{ème} avertissement pour la salariée ainsi que son licenciement (voir pièce 36 de l'employeur : « *peux-tu arrêter son contrat ?* »).

Dans ces circonstances, le tribunal retient que l'exercice par PERSONNE1.) du droit de direction inhérent à sa fonction, au vu du grand nombre de sanctions prononcés sur une période de moins d'un mois et d'un jour, sans être fondées sur une faute respectivement en étant manifestement disproportionnées, constitue, en ce qui concerne la seule PERSONNE4.), un abus (voir en ce sens Cass. Soc. fr., 16 avril 2008 n° 06-41.999 FS-PB).

PERSONNE14.) a également fait l'objet de deux procédures disciplinaires en un temps rapproché, à savoir un avertissement pour une absence injustifiée en date du 6 mai 2020 (finalement annulé par courrier du 8 octobre 2020) ainsi qu'une demande de sanction pour une autre absence injustifiée formulée en date du 21 août 2021

En ce qui concerne la demande d'un avertissement du 21 août 2021, il ressort du formulaire intitulé « Demande de sanction » (versé par l'employeur en pièce 38) que la demande a été formulée par une dénommée PERSONNE15.), PERSONNE1.) ayant été indiquée comme témoin oculaire.

Ce fait n'a pas été élaboré de manière plus détaillée dans le rapport d'enquête ou étayé par d'autres éléments probants.

En l'absence d'autre élément probant permettant d'établir que la demande de sanction est imputable à PERSONNE1.) (soit qu'elle a formulé la demande, soit que la demande a été formulée selon ses ordres), un agissement fautif de cette dernière laisse d'être établi.

Toujours est-il que l'avertissement – fondé sur le fait que la salariée a été vue à midi au siège de la société et que rien ne laissait présager qu'elle devait se rendre en fin d'après-midi chez son médecin en vue d'un arrêt maladie – relève de l'abus du pouvoir de direction; en cas de doute raisonnable quant à la réalité de la maladie ayant entraîné une incapacité de travailler, il aurait appartenu à la direction

de convoquer la salariée chez un médecin afin de la soumettre à examen médical de contrôle.

En ce qui concerne l'avertissement du 6 mars 2020, il convient de constater à la lecture de la lettre d'avertissement que l'employeur y indique lors de la vérification des pointages, il était apparu que la salariée avait été absente de manière injustifiée en date des 10, 11 et 12 mars 2020. PERSONNE14.) avait contesté le licenciement en indiquant que pendant les jours dont s'agit elle avait eu « 2 repos et 1 CP » de l'accord de PERSONNE1.) et de sa supérieure directe PERSONNE15.).

L'employeur verse en pièce 41 divers échanges de mail afin de démontrer que PERSONNE1.) n'avait pas répondu aux demandes des ressources humaines quant au sort à réserver à l'avertissement à la suite de la contestation émise.

Il convient de constater qu'il semblait être de pratique courante dans la société anonyme SOCIETE1.) S.A. d'indiquer dans les courriers d'avertissements l'identité de la personne ayant sollicité la mesure disciplinaire; tel n'est pas le cas en ce qui concerne l'avertissement adressé à PERSONNE14.).

Dans ces circonstances et face aux contestations de PERSONNE1.), l'employeur laisse d'établir que l'avertissement est intervenu à la demande de cette dernière, partant un comportement fautif directement imputable à cette dernière.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. se prévaut encore d'un avertissement adressé à une dénommée PERSONNE9.), faisant valoir que PERSONNE1.) est à l'origine de cet avertissement dont le mérite était ultérieurement mis en doute par le supérieur hiérarchique de la salariée concernée.

PERSONNE1.) affirme au contraire qu'elle n'a fait que remonter la demande de sanction émanant de PERSONNE16.), qui se serait trouvé sur le même niveau hiérarchique qu'elle.

Selon le rapport d'enquête, PERSONNE10.) aurait affirmé avoir agi sur instructions de ses supérieurs hiérarchiques lorsqu'il demanda un avertissement contre la salariée ; il aurait encore remis en question le mérite de l'avertissement au vu des excuses lui présentées par la salariée.

Il ressort en l'espèce d'un échange de courriers électroniques (versé en cause par l'employeur en pièce 42) entre PERSONNE1.) et PERSONNE16.) que:

- dans un courrier électronique du 13 novembre 2018, envoyé à 17.07 heures, PERSONNE1.) se disait contrariée par le fait que PERSONNE16.) ait reçu la salariée, en précisant que la salariée avait court-circuité le hiérarchie en venant le voir;
- dans un courrier électronique en réponse du même jour, envoyé à 17.29 heures, PERSONNE16.) conclut que la salariée méritait un avertissement « *pour avoir effectivement tenté de court-circuiter sa hiérarchie* »;

- dans un courrier électronique envoyé le lendemain à 08.45 heures adressé à un dénommé PERSONNE10.), PERSONNE1.) lui demandait de « *rédiger un avertissement pour PERSONNE9.) pour non respect de la hiérarchie* ».

Le rapport d'enquête se trouve ainsi corroboré et il convient de retenir que la procédure disciplinaire a été engagée sur instruction expresse de PERSONNE1.).

Il convient encore de constater que la sanction envisagée, à savoir un avertissement, est manifestement disproportionné par rapport au fait reproché, à savoir le fait pour la salariée d'aller voir le responsable qualité pour lui parler de difficultés avec un pensionnaire au lieu de s'adresser à son supérieur hiérarchique direct; le fait n'avait d'ailleurs, dans un premier temps, pas semblé ni au supérieur hiérarchique directe de la salariée concernée, ni au responsable qualité, d'une gravité suffisante pour justifier une mesure disciplinaire.

Il convient de rappeler que le selon les éléments compilés par les auteurs du rapport d'enquête, cette pratique des avertissements s'inscrivait dans une politique généralisée sinon systématique (voir page 33 du rapport d'enquête) de sanctionner le moindre écart par des avertissements le cas échéant injustifiés sinon disproportionnés de la part des différents membres de la direction, dont PERSONNE1.). Le témoignage de Monsieur PERSONNE25.) (pages 44 et suivantes du rapport d'enquête) est particulièrement parlant sur ce point alors que le salarié concerné relate que tous les salariés avaient peur d'être sanctionnés et qu'en raison de ce climat de peur, la plupart des salariés ne dénonçaient souvent pas notamment d'éventuels retards de coéquipiers. Monsieur PERSONNE25.) précise d'ailleurs que les retards étaient inévitables en raison des changements incessants et souvent de toute dernière minute des plannings. Le salarié désignée SOCIETE9.) déclare à ce sujet que « *L'avertissement a pour but de faire peur, de nous faire sentir qu'on peut être remplacé facilement* » (voir page 36 du rapport d'enquête).

S'y ajoute finalement qu'il ressort des formulaires de demande de sanction que - contrairement aux prescriptions de l'article 31 de la convention collective applicable qui prévoit que « *toute sanction est prononcée par l'employeur après avoir entendu l'intéressé* » - les sanctions étaient souvent formulées à l'encontre de salarié sans avoir au préalable entendu le salarié; ainsi la réponse à la question « *Le salarié a-t-il été vu en entretien* » est négative et les renseignements sur les modalités et date de l'entretien ne sont pas fournis.

L'employeur affirme encore que des salariés ont été licenciés sur base d'avertissements ou de motifs injustifiés.

Il cite l'exemple de PERSONNE4.) qui aurait été licenciée en date du 13 août 2020; le licenciement aurait été précédé d'un entretien préalable ayant eu lieu la veille en présence de PERSONNE1.) lors duquel PERSONNE1.) aurait rappelé les trois avertissements ainsi que le fait nouveau du 22 mai 2020 ainsi des absences répétées.

Il se dégage du formulaire de demande de sanction versé par l'employeur en pièce 36 que PERSONNE1.) avait demandé un 4^{ème} avertissement contre

PERSONNE4.) pour avoir annoncé en date du 22 mai 2020 de se mettre en maladie, cet avertissement entraînant alors le licenciement de la salariée.

Ces faits sont similaires à ceux évoqués dans la lettre d'avertissement du 22 mai 2020 relatifs à l'annonce d'une mise en maladie faite en date du 4 mai 2020.

Il ressort encore des courriers électroniques émanant des collaborateurs des ressources humaines qu'elles mettaient en doute la réalité des faits reprochés et le mérite des sanctions et que, *in fine*, en date du 9 octobre 2020, le licenciement fut annulé de l'accord de la salariée.

Il se dégage pareillement des échanges de courriers électroniques versés en cause (notamment en pièces 35 et 37 et du rapport d'enquête que les collaborateurs des ressources humaines avaient hésité à engager une procédure de licenciement, estimant le risque de voir déclarer le licenciement abusif trop important, et restaient dans l'attente d'une attestation testimoniale de PERSONNE1.) ; la procédure de licenciement fut finalement engagée avec l'aval exprès de PERSONNE8.).

Au vu des circonstances et au vu des avertissements précédents, dont l'absence de mérite a déjà été discutée ci-dessus et dans la ligne desquels s'inscrit manifestement ce licenciement, le tribunal retient que le licenciement dont objet constitue encore un abus du pouvoir de direction dont se trouvait investi PERSONNE1.).

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche ensuite à PERSONNE1.) les changements dans les conditions de travail vécues comme des sanctions et actes d'harcèlement, alors que ces actes auraient créé un climat de peur et auraient fait les salariés se sentir isolés.

Elle cite l'exemple de la création du pôle de garde et le cas de PERSONNE4.).

En ce qui concerne la création du pôle de garde, l'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir tenu compte des observations et réticences quant au fonctionnement dudit pôle formulées par ses subalternes responsables d'antenne et d'avoir choisi, sans concertation préalable, les salariés qu'elle désirait voir affecter audit pôle, sans tenir compte des incidences que cela pouvait avoir sur l'organisation et la conjugaison de leurs vies privées et professionnelles.

PERSONNE1.) réplique qu'elle n'avait fait que mettre en place un mécanisme désiré par ses supérieurs hiérarchiques.

Les auteurs du rapport d'enquête, en se fondant notamment sur les déclarations recueillies auprès de deux salariés, rappellent que différents employés se sont plaints des changements soudains de lieu d'affectation et de changements de plannings et estimaient que ces changements souvent à très brève échéance ont eu pour but de les réprimander et de créer ainsi un climat de peur. L'une des salariées, à savoir PERSONNE14.) (lisez PERSONNE14.)) a plus particulièrement précisé lors de son audition par les auteurs de l'enquête, que son affectation au pôle de garde avait eu de grandes incidences sur l'organisation et la conjugaison

de sa vie professionnelle et de sa vie privée, l'obligeant notamment de prévoir des gardes pour ses enfants. Elle indique encore que son planning est souvent sujet à des changements de dernière minute, de sorte qu'elle ne sait jamais combien d'heures elle va prester. Elle indique pareillement que les plannings de la semaine ne sont jamais identiques et ne sont publiés que le lundi, après 16 heures, rendant impossible l'organisation de la vie privée à l'avance.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait encore état du cas de PERSONNE4.) à qui PERSONNE1.) aurait annoncé au mois de mai 2020 son transfert ADRESSE10.) avec effet au 1^{er} juin 2020, tout en précisant que ce transfert se situe entre les trois premiers avertissements et le licenciement (finalement annulé).

PERSONNE4.) affirme – selon ses déclarations auprès des auteurs de l'enquête - avoir appris sa mutation à ADRESSE10.) en consultant son planning, sans avoir appris les raisons de cette mutation (voir page 52 du rapport d'enquête).

Cette mutation, qui s'inscrit dans toute une série de mesures disciplinaires intervenues dans un très bref laps de temps et dont le mérite a été discuté ci-avant, doit, au vu du contexte dans lequel le congédiement est intervenu, être considéré comme une mesure disciplinaire.

Le salarié désigné PERSONNE25.) (en fait Monsieur PERSONNE25.)) a déclaré selon les auteurs du rapport d'enquête (page 45 du rapport) que des salariés étaient souvent déplacés « *quand on ne plait plus* ») alors que ces déplacements emportaient souvent un allongement considérable du temps de trajet pour les salariés. Il précisait que « *être déplacé est une punition* ». La salariée désignée PERSONNE26.) a déclarée quant à elle que « *déplacer des gens pour les punir c'est une pratique courante* » (page 34 du rapport).

Il ressort de manière plus générale du rapport d'enquête (notamment les déclarations de PERSONNE4.), corroborées par les déclarations de PERSONNE27.) dans sa lettre de démission) ainsi que des autres déclarations recueillies (même si les déclarations de PERSONNE10.) et de PERSONNE28.) plus amplement reprises dans la lettre de motifs du congédiement ne semblent pas avoir été reprises dans le rapport d'enquête) que les mutations intervenaient souvent de manière arbitraire sans que la mesure ne soit autrement expliquée au salarié et sans que le salarié n'en soit informé à l'avance, partant sans la moindre transparence.

Dans ces circonstances, il convient de retenir que ces mutations, utilisées souvent comme outil d'une politique punitive et en l'absence de toute transparence, constituent des manifestations d'un abus du pouvoir de direction.

Les actes de dénigrement par rapport aux diplômes, évoqués pages 15 et 16 de la lettre de motifs du congédiement, ne sont cependant pas corroborés de manière substantielle ni par le rapport d'enquête versé, ni par les autres éléments de preuve soumis à l'appréciation du tribunal.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir, lors des réunions d'équipe et lors des réunions individuelles, créé un climat

intimidant, notamment en structurant les réunions de manière à isoler une personne face à d'autres, et en privant la personne de la possibilité de s'exprimer, sinon d'avoir formulé lors des réunions des reproches injustifiés ou déplacés.

Elle cite notamment le cas de PERSONNE17.), à qui PERSONNE1.) aurait demandé à plusieurs fois de manière insistante si son emploi lui convenait véritablement et en l'interrogeant sur une éventuelle liaison avec une autre salariée et en transférant ensuite la salariée concernée contre sa volonté à un autre endroit.

Force est de constater que les déclarations de PERSONNE17.) ne sont pas soumises à l'appréciation du tribunal ou autrement étayées. Il ressort néanmoins de la lettre de démission de PERSONNE27.) (la salariée concernée) que cette dernière avait en effet été transférée contre son gré et sans explication préalable du site de ADRESSE10.) vers l'antenne de ADRESSE8.), ce qui constituait un allongement considérable de la durée des trajets, pour être retransférée ensuite de nouveau vers ADRESSE10.),

L'employeur cite encore le cas d'PERSONNE18.), employée comme gouvernante au SOCIETE3.) de ADRESSE6.) qui, à son retour d'un arrêt de maladie en raison de son épuisement physique et psychique en raison d'une surcharge de travail, s'était vu réduire ses heures de travail, sans se voir retirer des tâches, tout en précisant que la salariée avait ensuite démissionné de son emploi en raison des faits de harcèlement subis sur son lieu de travail.

Il ressort d'un courrier électronique daté du 3 mai 2018 adressé par PERSONNE18.) à l'Inspection du Travail et des Mines qu'elle se plaignait d'une surcharge de travail, ensemble le refus de son supérieur hiérarchique de lui accorder ses heures de pause nécessaires pour se restaurer, ont conduit à un état d'épuisement tant physique que mental; il se dégage encore d'un courrier électronique adressé en date du 7 mai 2018 à PERSONNE1.), PERSONNE18.) informe PERSONNE1.) qu'elle est autorisée à reprendre son poste sous réserve de son médecin traitant d'assurer ses pauses dans des conditions permettant de ne pas mettre en péril son équilibre alimentaire.

PERSONNE18.) établit ainsi par des faits précis que son arrêt de travail était consécutif à sa surcharge de travail et à l'épuisement engendré, l'avis du médecin traitant indiquant qu'un temps de repos effectif devait être garanti. Cet élément apparaît comme une conséquence de l'épuisement professionnel de la salariée qui appuie que la dégradation de son état de santé était liée à ses conditions de travail. Au vu de ce qui précède, les éléments de faits pris dans leur ensemble, permettent de conclure à une dégradation des conditions de travail.

Il ressort finalement du courrier électronique de 11 mai 2018 qu'PERSONNE18.) n'avait plus accès à sa boîte de courrier électronique professionnelle, qui avait été désactivée; or, la suppression partielle de l'outil de travail constitue l'un des moyens pour mettre en scène la mise à l'écart du salarié concerné.

L'employeur se prévaut encore du fait que les certificats de maladie étaient régulièrement remis en cause lors de réunions auxquelles les salariés ont été convoqués à leur retour de congé.

PERSONNE1.) soutient qu'il s'agissait uniquement de s'assurer de l'état de santé du salarié.

Il ressort du rapport d'enquête (pages 54 et suivantes) que des salariés étaient fréquemment convoqués par des membres de la direction afin de s'expliquer sur les raisons de leur absence pour cause de maladie. Ainsi, PERSONNE18.) précise qu'en ce qui concerne les salariés affectés au SOCIETE3.) de ADRESSE6.), ils étaient régulièrement convoqués à la demande de PERSONNE1.) (avec le soutien de PERSONNE8.)) au siège pour s'expliquer. Elle précisait encore que les convocations se faisaient souvent en dehors des heures de bureau et que la réunion se faisait le plus souvent en présence de plusieurs personnes membres de l'encadrement. Elle décrivait la façon de poser des questions comme insistante, de manière à intimider sinon de mettre mal à l'aise l'interlocuteur.

Selon les auteurs du rapport d'enquête, ils disposeraient d'une intervention écrite émanant de la délégation du personnel qui se serait indignée de cette façon de procéder et aurait demandé à limiter ce genre d'intervention aux cas d'abus avérés.

Le docteur PERSONNE19.), affecté au service de santé au travail et en charge des salariés de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., précisait - selon le rapport d'enquête - qu'il avait recueilli les déclarations de certains salariés qui indiquaient qu'ils percevaient cette façon de procéder comme moyen pour l'encadrement d'exercer de la pression sur eux. Il précise que certaines des convocations faites à la demande du personnel de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. étaient manifestement non-justifiées et s'avéraient sans fondement.

Le tribunal retient des précisions quant aux circonstances dans lesquelles se sont déroulés les entretiens, qu'elles ont été organisées de manière à mettre le salarié non accompagné en position d'infériorité par rapport à ses interlocuteurs (agissant le plus souvent en comité); il s'agissait là dès lors d'un moyen supplémentaire pour instaurer un sentiment de peur et d'incertitude quant à leur sort dans l'esprit des salariés convoqués. Les modalités de l'entretien sont difficilement conciliables avec les explications de PERSONNE1.) selon lesquelles la convocation avait uniquement pour finalité de s'assurer du bon état de santé du salarié qui vient de reprendre son travail, sinon qu'il s'agissait d'un entretien préparatoire à la reprise du travail. Dans ces circonstances, les explications de PERSONNE1.) n'emportent pas la conviction du tribunal.

L'employeur se fonde finalement sur des tentatives d'intimidation de salariés; il fait plus particulièrement état d'une réunion en date du 9 septembre 2020 (soit le lendemain de la diffusion de reportage télévisé) lors de laquelle PERSONNE1.) aurait demandé aux salariés présents de rédiger une attestation sur l'honneur afin d'apporter leur soutien à PERSONNE8.); la société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient que l'enquête diligentée aurait permis d'établir que les personnes sollicitées se seraient senties mal à l'aise,

PERSONNE1.) fait répliquer que toutes les personnes présentes étaient libres dans l'appréciation de l'opportunité de rédiger pareille attestation et dans l'appréciation du contenu de pareille attestation.

Il ressort du rapport d'enquête dressé en cause (pages 64 et suivantes) qu'à la suite d'une réunion de debriefing sur le contenu du reportage télévisé dont objet, PERSONNE1.) avait demandé à toutes les personnes présentes de rédiger une attestation sur l'honneur. Selon l'un des participants, il leur avait été demandé d'attester qu'ils n'avaient jamais été harcelés. Il précisait qu'il fallait rédiger l'attestation pendant la réunion et la rendre à la fin. Un autre participant affirme que PERSONNE1.) leur avait demandé des attestations afin de soutenir PERSONNE8.). Si l'une des personnes interrogées confirme ce qu'il a pu écrire, un autre déclare vouloir retirer son attestation qui ne reflète pas sa véritable opinion; un troisième fournit une réponse mitigée, affirmant qu'il n'a pas eu d'accrocs avec PERSONNE8.), mais qu'il n'était pas disposé à rédiger pareille attestation pour PERSONNE1.).

Le tribunal retient que les circonstances dans lesquelles il a été demandé aux participants de la réunion de rédiger des attestations dans le but manifeste de venir au soutien de PERSONNE8.), mise en cause dans le reportage télévisé, à savoir pendant une réunion avec de multiples participants et en présence des autres participants, est de nature à exercer une pression indue sur les participants plus récalcitrants ou ceux qui veulent y réfléchir, de peur de s'exclure du groupe.

L'ensemble des considérations qui précèdent démontrent l'utilisation par PERSONNE1.) de techniques managériales dites pathogènes consistant essentiellement dans la surutilisation des règles disciplinaires et notamment les pratiques punitives mettant les salariés en situation de justification constante (plus particulièrement les sanctions tels les avertissements, les mutations et, le échéant, le licenciement souvent pour des faits sinon anodins, du moins véniels), mais encore dans la surutilisation du pouvoir de direction et d'organisation notamment par des mutations sans réelle transparence (mais au contraire perçues comme arbitraires et précipitées) et des consignes de travail (notamment en ce qui concerne les plannings communiqués au dernier moment et souvent sujet à des rectifications) qui rendent l'exécution du travail suivant les consignes difficile sinon infaisable (et entraînant dans une deuxième phase des reproches de la part du supérieur), la suppression des outils de travail tout en fixant des objectifs irréalistes entretenant une situation d'échec et un épuisement professionnel.

L'ensemble de ces faits ont manifestement porté atteinte à la dignité des salariés et ont entraîné une dégradation des conditions de travail en créant un environnement perçu par nombre de salariés comme intimidant, hostile et dégradant, les poussant en partie à la démission (voir notamment PERSONNE18.) et PERSONNE27.), mais encore Monsieur PERSONNE25.)) et ayant pour certains pour effet de porter atteinte à leur santé psychique et physique (voir notamment PERSONNE18.), mais encore PERSONNE13.) et PERSONNE5.)).

Il ressort encore des éléments décrits ci-dessus que si ces pratiques managériales ont été utilisées largement au sein de l'entreprise et notamment par tous les

membres de la direction concernée (et semblent d'ailleurs être toujours en usage selon le rapport d'enquête), PERSONNE1.) en a également fait usage dans l'accomplissement de ses missions.

La jurisprudence admet certes que si le ressenti subjectif du subordonné qui s'estime victime d'un harcèlement moral est un élément d'appréciation du juge, il ne saurait, de toute évidence, suffire à justifier le licenciement de la personne à laquelle il est reproché (Cour, 4 mars 2021, numéro CAL-2020-00227 du rôle). Toujours est-il qu'en l'espèce les techniques managériales employées, ensemble la fréquence des agissements, démontrent à suffisance l'existence de comportements constitutifs d'un comportement d'harcèlement moral.

Il convient encore de rappeler que le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur dès que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. (Cass. Soc. fr. 10 novembre 2009, n° 08-41.497, Cass. Soc. fr. 9 juillet 2014, n° 13-14.813); l'argumentation de PERSONNE1.) tiré de l'absence de volonté n'est dès lors pas fondé.

Les faits de harcèlement se trouvent ainsi établis.

L'examen de l'offre de preuve telle que formulée par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devient dans ces circonstances superflète.

Quant à la gravité des faits

Le tribunal retient de prime abord que le salarié qui harcèle ses subordonnés engage sa responsabilité personnelle et il ne peut pas se retrancher derrière le fait qu'il s'agit d'actes non détachables de ses fonctions (Cass. Soc. fr., 21 juin 2006, n°1733)

Le tribunal retient en l'espèce que le licenciement d'un salarié titulaire de responsabilités dans l'entreprise et qui exerce constamment des pressions sur des membres du personnel, en faisant usage de manière excessive des règles disciplinaires, mais encore en abusant du pouvoir de direction, en les convoquant de manière répétée allant jusqu'à compromettre la santé d'une collaboratrice, repose non seulement sur une cause réelle et sérieuse, mais encore sur une faute grave.

Il convient partant de déclarer le licenciement dont objet fondé.

Quant aux prétentions indemnitaires de PERSONNE1.)

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) avait renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel et avait maintenu sa demande en indemnisation du préjudice moral lui accru du fait du licenciement.

Le licenciement devant être déclaré fondé et justifié, il convient de débouter PERSONNE1.) de ce chef de sa demande.

Quant aux indemnités de procédure

Suivant le dernier état de ses revendications, PERSONNE1.) réclame la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 €.

A titre reconventionnel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 €.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. laisse pareillement d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais et dépens non compris dans les dépens; il convient partant de la débouter de ce chef de sa demande.

Il convient finalement de laisser les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

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 demande de PERSONNE1.) en la forme;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement argué d'abusif;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle augmente sa demande en paiement d'une indemnité de procédure au montant de 5.000 €;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler et le met hors cause;

déclare régulier et justifié le licenciement moyennant préavis prononcé par courrier du 14 décembre 2020;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation du préjudice moral lui accru du fait du licenciement;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) en attribution d'une indemnité de procédure et en déboute;

dit non-fondée la de demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en attribution d'une indemnité de procédure et en déboute;

dit qu'il y a lieu à exécution provisoire du présent jugement;

laisse les frais de l'instance à charge de PERSONNE1.).

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

Daniel LINDEN, juge de paix, président,

Armand ROBINET, assesseur-employeur,

Christian BIOT, assesseur-salarié,

Thierry THILL, greffier,

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

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