

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2479/23
E-TRAV-1/23

Audience publique du 14 décembre 2023

Dans la cause entre:

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, aux audiences publiques du 13 juillet 2023 et du 12 octobre 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 la société en commandite simple ALLEN & OVERY s.e.n.c., inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J.F. Kennedy, inscrite au registre de commerce et des sociétés du Luxembourg sous le numéro B 178 291, représentée aux fins des présentes par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, aux audiences publiques du 13 juillet 2023 et du 12 octobre 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 janvier 2023 par Maître Cathy ARENDT, 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.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique 2 février 2023.

A l'appel de la cause à cette audience, la société en commandite simple ALLEN & OVERY s.e.n.c., inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J.F. Kennedy, inscrite au

registre de commerce et des sociétés du Luxembourg sous le numéro B 178 291, représentée aux fins de l'instance par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, se présenta pour la société anonyme SOCIETE1.) S.A. et sollicita la fixation de l'affaire pour plaidoiries.

L'affaire fut ainsi remise à l'audience publique du 13 juillet 2023.

A l'appel de la cause à cette audience, l'affaire fut utilement retenue à la demande des mandataires des parties.

La partie demanderesse comparut par Maître Cathy ARENDT tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, en remplacement de la société en commandite simple ALLEN & OVERY s.e.n.c. préqualifiée.

La mandataire de la partie requérante donna lecture de la requête introductive d'instance et fut entendue en les moyens, explications et demandes de sa partie.

L'audience n'étant plus utile, l'affaire fut remise à l'audience publique du 12 octobre 2023 pour continuation des débats.

A ladite audience, la partie demanderesse comparut par Maître Cathy ARENDT tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, en remplacement de la société en commandite simple ALLEN & OVERY s.e.n.c. préqualifiée.

Maître Cathy ARENDT fut entendue en les demandes de la partie requérante.

Maître Maurice MACCHI, préqualifié, fut entendu en les moyens, explications et demandes de la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

Les mandataires des parties furent entendus en leurs répliques et dupliques.

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

jugement qui suit:

Par requête datée du 30 décembre 2022 mais déposée en date du 2 janvier 2023 au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir annuler sa démission du 14 avril 2022 pour vice du consentement, de voir requalifier cette démission en licenciement, de voir condamner son ancien employeur à lui payer un montant de 40.000 € en indemnisation du préjudice matériel subi ainsi qu'un montant de 20.000 € en indemnisation du préjudice moral subi, ces montants à allouer avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde, de voir condamner son ancien employeur à lui payer des dommages et intérêts de 30.000 € en indemnisation du préjudice moral subi en raison du harcèlement moral dont il a été la victime et de

voir condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) concluait finalement à la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'appui de ses revendications, PERSONNE1.) exposait qu'il était entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en qualité de directeur SOCIETE2.) en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée du 30 juillet 2019.

Il affirmait que son salaire mensuel avait été fixé à 6.850 € à l'indice 814,40.

Il soutenait que son travail avait permis à la société employeuse d'obtenir de très bons résultats, ce qui lui avait valu à plusieurs reprises les félicitations du PDG (lisez le président du conseil d'administration).

Il affirmait encore qu'en raison de la confiance acquise grâce à son travail, il s'était vu attribuer progressivement de nouveaux domaines d'activité qui venaient s'ajouter à ses attributions initiales. Il soutenait ainsi qu'il s'était vu attribuer successivement la gestion du service qualité de la business unit maquillage GROUPE1.), la gestion du service SOCIETE2.) de trois usines au Luxembourg, du service « *Qualité système* » ainsi que du service qualité « *Vernis à ongles* ». Il se fondait sur des organigrammes afin d'établir la réalité de ces promotions.

Il affirmait qu'il avait ainsi été amené à gérer le deuxième département le plus grand de son employeur.

Il argumentait que ses bons résultats s'expliquaient entre autres par son style de management fondé sur la confiance et la prise en considération de l'avis de ses subalternes, mais aussi par les bonnes relations qu'il entretenait avec le président du conseil d'administration PERSONNE2.).

Il affirmait encore que tout au long de son engagement il avait œuvré pour les droits des salariés, qu'il avait notamment été très engagé dans la lutte contre le harcèlement, domaine dans lequel il avait animé des groupes de travail afin de mettre en place une procédure d'alerte concrète visant à réduire les actes de harcèlement moral et dans lequel il avait tenté de mettre en place une formation destinée à l'encadrement supérieur afin de former les cadres supérieurs à la lutte contre le harcèlement.

Il soutenait que depuis septembre 2021, ses conditions de travail s'étaient progressivement dégradées et qu'au mois d'avril 2022, son employeur l'avait contraint à démissionner de son emploi.

Il demandait à voir annuler cette démission motif pris que son consentement était vicié en raison des pressions exercées sur lui par son employeur et à voir requalifier sa démission en licenciement abusif car la résiliation était intervenue sur initiative de son employeur.

Selon le dernier état de ses conclusions tel qu'il ressort d'un décompte présenté lors des débats en audience publique, PERSONNE1.) réclame paiement d'un montant de 128.368,49 € en indemnisation du préjudice matériel lui accru du fait de la résiliation arguée d'abus, ventilé comme suit:

- perte de revenus pendant 4 mois et demi: 24.762,69 €
- frais de déplacement: 200,00 €
- frais de traitement (psychologue) 1.800,00 €
- frais bancaires: 630,20 €
- perte de congé parental: 17.475,66 €
- perte de chance de décrocher un emploi de directeur: 70.000,00 €
- frais d'avocat: 13.500,00 €

Il réclame encore - selon le dernier état de ses conclusions - paiement d'un montant de 30.000 € en indemnisation du préjudice moral subi en raison de la résiliation de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur arguée d'abus.

PERSONNE1.) affirmait également avoir été victime d'actes de harcèlement moral et de harcèlement discriminatoire sur son lieu de travail ; il reprochait pareillement à son employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates lorsqu'il dénonça des faits de harcèlement moral et discriminatoire dont il avait été la victime.

Il réclame en indemnisation du préjudice moral lui accru de ce fait paiement d'un montant de 30.000 €.

PERSONNE1.) réclame finalement, selon le dernier état de ses conclusions, la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 13.500 €.

Il convient de lui donner acte de l'augmentation de ses demandes respectives en indemnisation des préjudices matériel et moral lui accrus en raison de la résiliation du contrat de travail arguée d'abus ainsi que de l'augmentation de sa demande en attribution d'une indemnité de procédure.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste l'intégralité des demandes de la partie adverse et demande à la voir débouter de ses demandes respectives en annulation de la démission et en requalification de la démission en licenciement abusif et à voir débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires. Elle conclut d'ailleurs à l'irrecevabilité des demandes adverses en indemnisation des frais de déplacement, des frais de traitement auprès d'un ou de plusieurs psychologues, des frais bancaires, de la perte du droit au congé parental, de la perte de la chance de décrocher un emploi de directeur et des frais d'avocat pour constituer des demandes nouvelles.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste pareillement tout acte de harcèlement moral ou discriminatoire à l'égard de PERSONNE1.) et demande en conséquence à le voir débouter de ce chef de la demande.

Elle conteste finalement l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.) et demande, à titre reconventionnel, à voir condamner ce dernier à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 €

Il convient de lui en donner acte.

I. quant à la demande de PERSONNE1.) à voir annuler la démission et à la voir requalifier en licenciement abusif

PERSONNE1.) demande en premier lieu à voir annuler sa démission du 14 avril 2022 pour vice du consentement et à voir requalifier cette démission en licenciement abusif.

Il soutient que son consentement à signer un acte de démission en date du 14 avril 2022 n'était ni libre ni éclairé, affirmant au contraire, en se fondant sur les dispositions des articles 1109 et suivants du code civil, que son consentement était vicié par la violence, sinon par le dol, sinon par l'erreur.

Il rappelle qu'en date du 8 avril 2022, à l'occasion d'une réunion mensuelle avec la directrice des ressources humaines, il avait été confronté brusquement avec des reproches de harcèlement sexuel et moral sur trois salariées de l'entreprise, sans qu'il en ait été informé à l'avance et sans que son employeur ne lui fournisse de plus amples détails sur les faits reprochés ainsi que sur l'identité des personnes qui l'accusaient d'actes de harcèlement. Il indique que lors de cette réunion, qui avait eu lieu exceptionnellement en présence du président du conseil d'administration, ce dernier lui avait demandé de démissionner dès le lundi 11 avril 2022. Il affirme que la directrice des ressources humaines lui avait demandé ensuite de quitter le site et d'envoyer sa lettre de démission par écrit. Il assure qu'en date du 13 avril 2022, la directrice des ressources humaines lui avait téléphoné (en faisant usage d'un numéro masqué) pour lui demander de présenter sa lettre de démission au plus tard en date du 15 avril 2022 entre 10 et 14 heures. Il soutient que par courrier du 14 avril 2022, la directrice des ressources humaines l'avait exhorté à remettre sa démission avant 16.00 heures.

Il argumente qu'en l'espèce, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a usé de moyens d'intimidation et de pression afin de le contraindre à remettre sa démission, permettant ainsi à l'employeur d'éviter non seulement une procédure de licenciement dont l'issue n'était pas certaine et qui l'exposait à des risques financiers non-négligeables, mais encore de le priver de son congé de paternité pour la naissance de son fils au mois de juillet 2021

Il affirme que les violences utilisées par l'employeur pour obtenir sa démission étaient caractérisées par le fait que l'employeur l'avait accusé fallacieusement d'avoir agressé sexuellement et harcelé trois salariées sans lui fournir le moindre élément de preuve, tout en faisant planer sur lui la crainte de se voir exposer à des risques considérables. PERSONNE1.) soutient ainsi qu'il a cédé à la demande de son employeur de démissionner de peur que la direction ne fasse courir dans l'entreprise des rumeurs selon lesquelles il serait un prédateur sexuel ou que la direction ne mette à exécution ses menaces de révéler de prétendus méfaits à sa

famille (menaces exprimées notamment dans un courriel du 12 mai 2022 émanant de PERSONNE2.)). Il affirme encore qu'il avait obtempéré à la demande de démissionner formulée par son employeur lors de la réunion du 8 avril 2022 afin de pouvoir garder accès à l'outil informatique sur son lieu de travail (plus particulièrement à son poste de travail et à sa messagerie électronique professionnelle) afin de lui permettre de rechercher des éléments probants démontrant que les reproches formulés à son encontre étaient dénués de tout fondement.

PERSONNE1.) soutient encore que son employeur a exercé des pressions constantes sur lui afin qu'il remette le plus rapidement possible sa démission, n'hésitant pas à le contacter à plusieurs reprises afin de lui réclamer la lettre de démission.

Il reproche encore à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. d'avoir abusé de sa situation de faiblesse et plus particulièrement de sa fragilité psychique et émotionnelle à la suite de la réunion du 8 avril 2022. Il indique ainsi qu'à la suite de la réunion où il avait été inopinément confronté avec les reproches de harcèlement, il s'était retrouvé en état de choc et pris de panique, ce qui l'avait amené à consulter un médecin qui l'avait mis en arrêt maladie à partir du 11 avril 2022 jusqu'au 18 avril 2022. Il affirme qu'il avait encore consulté un psychologue dans l'urgence. Il soutient que sa détresse avait été accentuée par son isolement à la suite de la réunion du 8 avril 2022 et la consigne donnée aux autres membres du personnel de ne plus communiquer avec lui. Il indique qu'il était ébranlé à tel point que lors de la rédaction de la lettre de démission, il s'était trompé dans les dates du préavis à respecter et qu'il avait indiqué sur l'enveloppe l'adresse incomplète de son employeur. Il soutient d'ailleurs que c'était la directrice des ressources humaines qui lui avait dicté le contenu de la lettre de démission et qui lui avait fait réécrire la lettre de démission.

Il fait encore grief des conditions particulièrement humiliantes dans lesquelles il avait dû présenter sa lettre de démission, à savoir dans un bureau ouvert des quatre côtés et où tous les autres salariés pouvaient le voir.

PERSONNE1.) affirme en outre qu'il avait appris uniquement en date du 8 avril 2022 qu'une enquête avait été menée à son encontre par son employeur, sans respecter notamment le principe du contradictoire en refusant d'entendre le requérant dans le cadre de l'enquête diligentée, violant ainsi le principe de la contradiction rappelé par la charte éthique de l'entreprise.

Il affirme finalement qu'il avait rapidement protesté contre la façon de procéder de son employeur par courrier émanant de son mandataire *ad litem* du 14 juillet 2022.

PERSONNE1.) demande en conséquence à voir déclarer la démission nulle et à la voir requalifier le licenciement abusif.

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame en indemnisation du préjudice matériel paiement d'un montant de 24.762,69 €, correspondant à la perte de revenus subie entre le 15 mai 2022 et le 30 septembre 2022.

Il réclame encore paiement d'un montant de 200 € en indemnisation des frais de déplacement qu'il avait dû exposer pendant les mois d'août 2022 et de septembre 2022 pendant lesquels il avait accepté un emploi intérimaire à Lyon.

Il réclame en outre paiement d'un montant de 520 € en indemnisation des frais bancaires qu'il avait dû payer en raison du dépassement en compte bancaire du fait de la privation des salaires qu'il aurait normalement dû toucher.

PERSONNE1.) réclame encore paiement d'un montant de 17.475,66 € du fait de la privation de la possibilité de prendre son congé parental au Luxembourg, faute de décrocher un emploi équivalent et correspondant à ses qualifications au Luxembourg.

Il réclame également paiement d'un montant de 70.000 € du fait de la privation de la chance de décrocher un emploi de directeur. Il argumente que parce que son employeur l'avait contraint à démissionner, il n'avait pas pu compléter son expérience professionnelle de directeur d'une équipe de 40 personnes ou plus, ce qui l'avait privé de la faculté d'acquérir l'expérience nécessaire pour prétendre à un poste du même niveau et, en conséquence, lui fermait certains débouchés sur le marché du travail pendant une période prolongée. Il affirme encore que la résiliation a eu un impact néfaste sur sa réputation. Il estime en conséquence que la démission a limité ses perspectives de pouvoir obtenir un poste de directeur dans un avenir proche, l'obligeant au contraire à accumuler de l'expérience à des postes subalternes.

PERSONNE1.) réclame en outre le remboursement des frais d'avocat d'un montant de 13.500 €. Il argumente que la complexité du dossier, ensemble le manque de transparence de l'employeur du fait du refus de divulguer des éléments probants permettant d'étayer les reproches de harcèlement formulés à son encontre, rendaient indispensable le recours à un conseil juridique.

Il réclame finalement et selon le dernier état de ses conclusions paiement d'un montant de 30.000 € en indemnisation du préjudice moral subi du fait de la résiliation de la relation de travail par la démission à laquelle il avait été contraint. Il affirme que le préjudice moral comprend, d'une part, les souffrances et l'anxiété générés par l'incertitude quant à l'avenir professionnel et quant à ses facultés de faire face à ses charges financières ; il indique ainsi qu'il avait dû contracter un prêt afin de pouvoir payer son loyer. Il soutient encore que le préjudice moral tel que réclamé est également destiné à indemniser l'atteinte portée à sa réputation; il fait valoir plus particulièrement que des rumeurs continuent à circuler dans l'entreprise, sans qu'il n'ait pu se justifier et sans que l'employeur ait produit des moyens de preuve à l'appui des allégations de harcèlement avancées pour le pousser à la démission. Il affirme que le préjudice moral est encore destiné à réparer la perte de jouissance du congé de paternité acquis à la suite de la naissance de son fils. Il relate plus particulièrement que ledit congé lui avait été accordé pendant son préavis, mais qu'il se retrouvait préoccupé par son avenir professionnel et par les recherches d'un nouvel emploi à tel point qu'il n'a pas pu passer du temps de qualité avec le nouveau-né.

PERSONNE1.) indique que le préjudice moral tel que réclamé est encore destiné à indemniser les troubles de santé générés par la démission forcée. Il fait état d'un stress intense, l'obligeant à consulter régulièrement des médecins ainsi qu'une psychologue. Il fait encore état d'une consultation en urgence au mois de mai 2023 pour une suspicion d'accident vasculaire cérébral.

PERSONNE1.) fait encore état du fait que pendant 3 mois, pendant lesquels il avait dû accepter une mission intérimaire à Lyon, il avait été privé de sa famille; il indique en outre que l'incertitude lié à l'emploi intérimaire était également génératrice d'un stress intense indemnisable au titre du préjudice moral.

Il estime pareillement que l'allongement du temps de trajet pour rejoindre son nouvel emploi à Paris est également indemnisable au titre du préjudice moral.

Il affirme finalement que la perte de la couverture sociale entre le 14 mai 2022 et le 22 juillet 2022 avait généré pour lui un stress intense, ce d'autant plus qu'il se dit asthmatique et qu'il était en conséquence exposé à un risque accru d'hospitalisation dans le cadre de la pandémie dite de la Covid-19 et que son fils avait été amené à plusieurs reprises durant l'année 2021 aux urgences. Il affirme que, dans ce contexte, la perte de la couverture sociale avait considérablement accru son anxiété quant à l'avenir.

La société anonyme SOCIETE1.) conteste tout vice du consentement dans le chef du requérant et conclut en conséquence à la régularité et à la validité de la démission.

Elle rappelle qu'elle avait recueilli des plaintes concordantes selon lesquelles PERSONNE1.) harcelait moralement et sexuellement d'autres salariés. Elle affirme qu'elle avait assuré l'anonymat à ceux des salariés qui s'étaient avancés, raison pour laquelle elle n'avait pas fourni de plus amples détails quant à l'identité des personnes qui s'étaient plaintes du comportement de PERSONNE1.) et quant à la teneur des plaintes.

Lors des plaidoiries, son mandataire ad litem donne lecture de certains passages qu'il affirme extraites des déclarations de certains plaignants.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. affirme que lors de la réunion du 8 avril 2022, elle avait confronté PERSONNE1.) avec les reproches formulés à son encontre, que ce dernier avait nié en bloc et qu'elle lui avait alors proposé de démissionner au lieu de passer par une procédure de licenciement avec effet immédiat. Elle soutient que PERSONNE1.) avait librement et de manière réfléchie accepté la proposition lui faite de démissionner.

Elle conteste avoir exercé la moindre pression sur PERSONNE1.) pour le contraindre à démissionner. Elle soutient ainsi, contrairement à l'argumentation développée par PERSONNE1.), que le courriel du 14 avril 2022 par lequel la directrice des ressources humaines avait invité PERSONNE1.) à se présenter en début d'après-midi dans le bureaux de l'employeur aux fins de remise de la lettre de démission n'est qu'une réponse à un courriel émanant du requérant dans lequel ce dernier affirmait vouloir passer déposer sa lettre de démission en date du 14

avril 2023, partant dans lequel ce dernier annonçait sa démission. Elle soutient, contrairement à l'argumentation adverse, qu'il ne s'agit nullement d'un ultimatum, la directrice des ressources humaines se bornant à rappeler les heures de bureau.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. indique que ce n'est que bien plus tard que PERSONNE1.) avait commencé à vouloir présenter sa version des faits. Elle affirme qu'une réunion fut organisée au début du mois de mai 2022, lors de laquelle PERSONNE1.) avait pu exposer sa version des faits. Elle relate que PERSONNE1.) n'avait toutefois pas fourni d'élément de preuve concret à l'appui de sa version des faits; elle soutient au contraire que PERSONNE1.) avait essentiellement dénigré certaines personnes, dont une dénommée PERSONNE3.) qu'il suspectait d'être l'une de ses principales accusatrices.

La société défenderesse affirme que la réunion a été suivie par un grand nombre de courriels envoyés par PERSONNE1.) au président du conseil d'administration dans lesquels PERSONNE1.) dénigrerait un certain nombre de salariés, et plus particulièrement ceux qu'il suspectait d'être ses accusateurs. Elle fait notamment état d'un courriel adressé par PERSONNE1.) au président du conseil d'administration avec en annexe un fichier à contenu pornographique dans le but manifeste de dénigrer PERSONNE3.) avec laquelle il avait entretenu une relation sexuelle et qu'il suspectait d'être sa principale accusatrice, ce qui avait obligé le président du conseil d'administration à intimer à PERSONNE1.) de cesser l'envoi de courriels.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche ensuite à PERSONNE1.) d'avoir fait preuve d'un comportement peu constructif, notamment lorsqu'il proposait de faire la remise des clefs à la fin de la relation de travail bien avant les heures de bureau sinon à une heure très tardive; elle soutient que les heures proposées par PERSONNE1.) traduisaient à suffisance la volonté de ce dernier de se moquer du département des ressources humaines.

Elle relate également que PERSONNE1.) était intervenu auprès d'elle afin de reconverter la démission en licenciement avec préavis dans le seul but d'avoir droit aux indemnités de chômage ; elle soutient qu'il s'agit d'une tentative de fraude aux indemnités.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient ainsi que PERSONNE1.) disposait d'un délai de réflexion d'une semaine pour se décider s'il acceptait la proposition de son employeur de démissionner moyennant préavis au lieu de faire l'objet d'un licenciement avec effet immédiat et que la décision du requérant de présenter sa démission était libre et éclairée. Elle conteste toute pression exercée sur PERSONNE1.). Elle soutient qu'il appartient à ce dernier de prouver que son consentement était vicié; or, en l'espèce, PERSONNE1.) resterait en défaut de rapporter la preuve d'un vice du consentement. Elle donne d'ailleurs à considérer que PERSONNE1.) N'a manifesté les premières contestations que trois semaines plus tard.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. demande en conséquence à voir rejeter les prétentions indemnitaires de PERSONNE1.).

A titre plus subsidiaire, elle demande à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation de la perte de revenus qu'il affirme avoir subie. Elle soutient que faute pour PERSONNE1.) de documenter la recherche active d'un emploi de remplacement, le lien causal entre la perte de revenus subie et la résiliation du contrat de travail alléguée d'abusives serait rompu.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste pareillement le préjudice moral allégué du chef de la résiliation abusive de la relation de travail tant dans son principe qu'en son quantum. Elle fait notamment valoir que compte tenu de son oisiveté lors de la recherche d'un nouvel emploi, c'était à tort que PERSONNE1.) se prévalait de soucis et tracas quant à son avenir professionnel. Elle conteste le lien causal entre les soucis médicaux allégués et la résiliation du contrat de travail; elle conteste encore que les conséquences du temps consacré aux trajets respectivement déplacements professionnels soient indemnifiables au titre du préjudice moral alors que les déplacements à Paris respectivement Lyon procédaient du choix du requérant d'accepter des emplois dans ces villes. En ce qui concerne finalement les prétendus soucis du fait de la perte alléguée de la couverture sociale, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. donne à considérer les dispositions de l'article 8 du code de sécurité sociale garantissant le maintien de la couverture sociale jusqu'à ce que l'assuré retrouve un nouvel emploi.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut encore à l'irrecevabilité des demandes adverses en indemnisation des frais de déplacement, des frais de traitement auprès d'un ou de plusieurs psychologues, des frais bancaires, de la perte du droit au congé parental, de la perte de la chance de décrocher un emploi de directeur et des frais d'avocat, formulés parmi les différents chefs d'indemnisation du préjudice matériel, pour constituer des demandes nouvelles alors que ces demandes ont été formulées pour la première fois à l'audience des plaidoiries. Elle précise que ces demandes divergent du fait de leur objet de la demande initiale. A titre subsidiaire, elle conteste le mérite des différentes demandes tant en leur principe qu'en leur quantum.

Il convient de rappeler que la démission est un acte juridique unilatéral par lequel le salarié explique sans équivoque sa volonté de ne pas poursuivre la relation de travail.

Elle implique une manifestation de la volonté qui s'exprime normalement par le congé que donne le salarié à son employeur. L'acceptation de la démission n'en est dès lors pas une condition de validité. La validité de la démission dépend de l'existence d'une volonté réelle, libre et sérieuse du salarié. Elle ne se présume pas et ne peut que résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque (voir Cour 17 décembre 1998, numéro 21028 du rôle).

En l'espèce, PERSONNE1.) a remis à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. une lettre de démission manuscrite conçue dans les termes suivants:

« PERSONNE4.), le 14/04/2022

Par la présente, je vous informe que je Resilie avec le preavis legal mon contrat de travail signé en date du 30 juillet avec prise d'effet le 14 septembre 19

Conformement à l'article L 124-4 alinea 2 du code du travail, le preavis est de 1 mois

Veillez agreer, Madame PERSONNE5.), l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Fait à ADRESSE3.), le 14/04/2022 ».

Ledit courrier, signé par PERSONNE1.), a été reçu en mains propres par une personne signant du nom de PERSONNE5.) pour le compte de la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

Dans ce courrier, PERSONNE1.) exprime de manière univoque son intention de démissionner moyennant un préavis d'une durée d'un mois.

PERSONNE1.) soutient en premier lieu que sa démission lui aurait été extorquée par la violence morale exercée sur lui par ses supérieurs hiérarchiques qui auraient menacé de le licencier et de rendre public les allégations de harcèlement sexuel et moral.

Il est de principe que la décision du salarié de démissionner ne doit pas lui avoir été extorquée par l'employeur par le biais d'un acte de violence physique ou moral.

Aux termes de l'article 1111 du code civil :

« La violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite. »

Selon l'article 1112 du code civil:

« Il y a violence lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.

On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe, et à la condition des personnes. »

La violence telle qu'elle est comprise par les articles 1111 et suivants du code civil est le fait d'inspirer une crainte de nature à influencer la volonté d'une personne.

En exigeant qu'elle soit *« de nature à faire impression sur une personne raisonnable »*, la violence doit être d'une certaine intensité. Elle doit en outre être déterminante et illégitime.

Il convient de rappeler qu'en présence d'un écrit signé par le salarié, il appartient à ce dernier de prouver qu'il n'avait pas l'intention claire et non équivoque démissionner, respectivement qu'il n'était pas parfaitement conscient de la

situation et de la portée de son acte (Cour, 12 novembre 2015, numéro 40777 du rôle, voir également Cour, 19 mai 2022, numéro CAL-2021-00273 du rôle au sujet d'une résiliation d'un commun accord).

En l'espèce, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. admet que lors de la réunion du 8 avril 2022, après avoir confronté PERSONNE1.) avec les reproches de harcèlement moral et sexuel formulés à son encontre, elle lui avait laissé le choix de démissionner ou de faire l'objet d'un licenciement avec effet immédiat. Elle conteste tout autre agissement pouvant être perçu comme moyen de pression exercé sur PERSONNE1.). PERSONNE1.) soutient au contraire que son ancien employeur lui avait imposé de présenter sa démission, sous menace de rendre public l'ensemble des reproches faits à PERSONNE1.).

La jurisprudence luxembourgeoise admet - contrairement d'ailleurs à la jurisprudence française produite par extrait par PERSONNE1.) en pièce numéro 105 - que « *la violence est en principe considérée comme légitime toutes les fois que le cocontractant agit dans l'exercice d'un droit dont il est titulaire. Est ainsi valable la démission donnée par un salarié, soit sous la menace de voie de droit, et plus particulièrement de poursuites pénales, soit par crainte d'un licenciement, étant entendu que le licenciement redouté aurait eu une cause réelle et sérieuse.* » (voir Cour, 27 février 1997, numéro 19520 du rôle, cité dans J-L Putz, Comprendre et appliquer le droit du travail, notes, numéro 479, page 590). Ainsi, la menace d'exercer une voie de droit ne constitue pas une violence au sens des articles 1111 et suivants du code civil (voir Cour, 23 janvier 2014, numéro 39480 du rôle).

En l'espèce, la teneur exacte des discussions ayant eu lieu en date du 8 avril 2022 n'est ni établie par les éléments soumis à l'appréciation du tribunal, ni même offerte en preuve. L'allégation du requérant selon laquelle l'employeur l'aurait menacé qu'il allait rendre les reproches de harcèlement sexuel et moral publics par un moyen illégitime n'est pas étayée par des éléments probants dont le tribunal peut avoir égard. Si une procédure de licenciement comporte bien évidemment un certain risque de publicité des motifs invoqués à l'appui du licenciement en raison notamment de la publicité des débats à l'occasion d'une éventuelle action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, toujours est-il que ce risque de publicité ne saurait être considéré en tant que tel comme illégitime.

Il est certes vrai que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ne fournit aucun élément probant permettant d'étayer les reproches de harcèlement sexuel et moral faits à PERSONNE1.) sous prétexte de la confidentialité garantie aux personnes qui se seraient confiées à la direction. Les extraits cités par le mandataire de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. lors des plaidoiries en audience publique ne sont pas autrement étayés ou corroborés ; ils sont partant dépourvus de toute force probante. Toujours est-il qu'il se dégage des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et plus particulièrement d'un courriel envoyé par PERSONNE1.) à PERSONNE6.) en date du 12 mai 2022 que ce dernier échangeait avec au moins une autre collaboratrice sur des sujets à caractère sexuel ; la lecture de la description de l'image jointe mais partiellement obscurcie suffit amplement pour s'en rendre compte. PERSONNE1.) admettra d'ailleurs lors

des débats en audience publique avoir entretenu une relation qu'il qualifie de privée avec une collaboratrice.

Le tribunal en déduit que les reproches de harcèlement formulés étaient susceptibles de pas être dénuées de tout fondement et que le comportement de l'employeur, en menaçant PERSONNE1.) d'un licenciement, n'était pas manifestement illégitime.

PERSONNE1.) soutient encore que son ancien employeur avait exercé sur lui une pression constante en lui rappelant en permanence qu'il attendait qu'il lui remette une lettre de démission et en lui fixant des dates limites. Il se fonde notamment sur un courriel de PERSONNE6.) daté du 14 juin 2022, envoyé à 12.41 heures, dans lequel cette dernière indiquait « *J'attends donc de recevoir aujourd'hui ta lettre de démission pour 16 heures au plus tard formalisant tes déclarations au téléphone* ». Il affirme encore que lors de l'entrevue initiale, on l'avait sommé de remettre sa lettre de démission au plus tard le premier jour ouvrable après le week-end et que lors d'un entretien téléphonique en date du 13 avril 2022, PERSONNE6.) lui avait posé un nouvel ultimatum pour la remise de la lettre de démission. Il se prévaut encore d'un courriel de PERSONNE2.) lui envoyé en date du 13 avril 2022 pour affirmer que ce dernier l'aurait mis subtilement sous pression pour donner sa démission.

Il convient de noter que la teneur de la réunion du 8 avril 2022 ainsi que tant la réalité que la teneur de l'entretien téléphonique du 13 avril 2022 ne sont pas étayés par des éléments probants et ne sont pas non plus offerts en preuve.

D'autre part, il y a lieu de remettre le courriel du 14 juin 2022 invoqué par PERSONNE1.) dans son contexte ; il résulte en effet des pièces versées en cause que ce courriel fait suite à deux courriels adressés en date du même jour, à 11.45 heures respectivement à 12.13 heures, par PERSONNE1.) à PERSONNE6.) dans lesquels il annonçait son intention de déposer le jour même sa lettre de démission. Si le courriel de PERSONNE6.) traduit une certaine impatience, il n'en ressort toutefois pas qu'elle aurait exhorté PERSONNE1.) à déposer sa lettre de démission.

Finalement, le courriel du 13 avril 2022 émanant du président du conseil d'administration n'est pas, en l'absence de précisions quant au contexte dans lequel il est intervenu, de nature à établir des pressions illégitimes.

PERSONNE1.) se prévaut encore de la menace de se voir priver de l'accès à l'outil informatique et notamment de l'accès à sa boîte de messagerie électronique professionnelle de courriels pour affirmer que son consentement avait été extorqué.

Il convient de constater que la réalité d'une telle menace ne ressort pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et reste partant, à l'état d'allégation. Si, dans son courriel du 14 avril 2023, PERSONNE6.) affirme que l'accès à l'outil informatique est garanti dès que la démission est effectivement formalisée, toujours est-il qu'elle ne fait que répondre à une demande expresse du salarié de maintenir l'accès en cas de démission.

PERSONNE1.) se prévaut encore du fait qu'il aurait consenti à la démission de peur de perdre le droit au congé de paternité pour la naissance de son fils se situant au mois de juillet 2021 (voir requête introductive d'instance, page 8).

Il convient de noter qu'en application de l'article L.233-16 du code du travail tel qu'applicable au moment de la naissance du fils de PERSONNE1.), ce dernier pouvait prétendre à un congé extraordinaire de dix jours, étant précisé que ces congés devaient être pris dans les deux mois de la naissance de l'enfant.

PERSONNE1.) affirme avoir fait valoir son droit à ces congés en date du 6 juin 2018, partant à un moment où le droit à ces congés était déjà prescrit. Dans ces circonstances, le moyen laisse d'être fondé.

PERSONNE1.) soutient encore que sa démission serait équivoque pour être intervenue dans un état psychologique anormal.

Il produit en premier lieu une attestation intitulée ordonnance aux termes de laquelle un médecin atteste que PERSONNE1.) a été vu par un confrère en date du 11 avril 2022 dans un état de choc émotionnel sévère. Ladite attestation ne se fondant pas sur des constatations personnelles, il convient de l'écarter.

L'attestation de suivi de PERSONNE7.), datée du 27 août 2022, fait état d'une émotivité extrême avec des réactions de défense et de méfiance exacerbées.

La jurisprudence française admet toutefois qu'il convient de prendre en considération la compétence du salarié pour apprécier sa capacité au moment de la démission (voir Cour de cassation civile fr., Chambre sociale, 25 mai 2011, 09-68.224, Inédit).

Or, en sa qualité de cadre, PERSONNE1.) était à même d'apprécier la portée d'une démission. D'autre part, un délai de six jours s'était écoulé entre la réunion avec le président du conseil d'administration et la présentation de sa lettre de démission, délai au cours duquel PERSONNE1.) a eu tout loisir de réfléchir et de prendre conseil auprès de personnes compétentes; qu'en outre, la lettre de démission n'était assortie d'aucune réserve ni grief à l'encontre de l'employeur et que surtout, elle ne comportait aucune contestation des fautes retenues contre lui. Enfin, le salarié a attendu le 14 juillet 2022, soit trois mois, pour se rétracter.

En l'état de ces éléments, il apparaît que la volonté de démissionner exprimée par PERSONNE1.) dans la lettre de démission datée du 14 avril 2022 était claire et sans équivoque.

Il ressort de l'ensemble de ces considérations que PERSONNE1.) laisse d'établir que son consentement au moment de rédiger et de remettre la lettre de démission aurait été vicié.

Il y a partant lieu de retenir que PERSONNE1.) a valablement exprimé sa volonté non équivoque de démissionner, que cette démission produit dès lors ses effets et

que le contrat de travail liant PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a valablement pris fin en date du 14 mai 2022.

Il en suit que la demande en requalification de la démission en licenciement abusif laisse pareillement d'être fondée.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut à l'irrecevabilité des demandes adverses en indemnisation des frais de déplacement, des frais de traitement auprès d'un ou de plusieurs psychologues, des frais bancaires, de la perte du droit au congé parental, de la perte de la chance de décrocher un emploi de directeur et des frais d'avocat, formulés parmi les différents chefs d'indemnisation du préjudice matériel, pour constituer des demandes nouvelles alors que ces demandes ont été formulées pour la première fois à l'audience des plaidoiries. Elle précise que ces demandes divergent du fait de leur objet de la demande initiale.

PERSONNE1.) soutient au contraire qu'il ne s'agit pas de demandes nouvelles alors que ces demandes se rattachaient à la demande initiale par un lien suffisant.

Il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article 53 du nouveau code de procédure civile, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois, l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

C'est le principe de l'immutabilité de la demande qui entraîne qu'on ne peut pas, au cours du procès, introduire n'importe quelle demande additionnelle. En fait, la recevabilité des demandes additionnelles en première instance est liée à deux considérations : éviter que l'instance s'éternise par des modifications abusives du litige tel que présenté originellement, et, à l'inverse, éviter d'obliger les parties à entamer un autre procès sur une question non en rapport avec la première. Ce sont ces deux préoccupations qui gouvernent l'admissibilité des demandes additionnelles en conditionnant la notion d'immutabilité de la demande (en ce sens: Cour d'appel, 1er mars 2010, numéro 33715 du rôle).

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà soit expressément, soit implicitement, exprimée dans l'acte introductif d'instance. Celui-ci délimite en effet l'étendue du litige en déterminant ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause. Toute demande présentée en cours d'instance et qui diffère de la demande introductive par l'un de ces trois éléments est par conséquent irrecevable (Cour, 24 septembre 1998, numéro 20974 du rôle). Ainsi, les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

En l'espèce, dans sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) n'a pas ventilé le préjudice matériel qu'il chiffrait à 40.000 €.

Si, dans l'exposé de son argumentation relatif au préjudice matériel tel que présenté dans la requête introductive d'instance, le requérant affirmait faire des aller-retours hebdomadaires entre Paris et Luxembourg pour pouvoir voir sa famille, il n'y a pas fait état de frais concernant d'éventuels déplacements vers Lyon (tels que réclamés actuellement). Il n'y a pas fait non plus état de frais de traitement, de frais bancaires, de l'indemnisation de la perte d'un congé parental ou de l'indemnisation de la perte de la chance de décrocher un poste de directeur.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que les demandes respectivement en indemnisation des frais de déplacement, des frais de traitement auprès d'un psychologue, de la perte d'un congé parental, des frais bancaires et de la perte d'une chance de décrocher un emploi de directeur constituent des demandes nouvelles se distinguant par leur objet et par leur cause des demandes figurant dans la requête, le requérant ne pouvant invoquer l'existence d'un lien suffisant avec la demande initiale au motif qu'il ne s'agirait que d'un volet supplémentaire de sa demande relative au préjudice matériel.

En ce qui concerne la demande en indemnisation des frais d'avocat, énumérée dans le décompte versé en cause parmi les différents chefs du préjudice matériel dont l'indemnisation est réclamée, il convient de constater que le requérant n'en a fait état ni dans les considérants, ni dans le dispositif de la requête introductive d'instance.

La demande en remboursement des frais d'avocat telle que formulée à l'audience est dès lors à considérer comme constituant une demande nouvelle qu'il y a lieu de déclarer irrecevable.

Pour le surplus, la démission étant régulière et valable, il convient de débouter le requérant de ses demandes en indemnisation des préjudices tant matériel (correspondant à la perte de revenus subie pendant la période de référence à fixer par le tribunal) que moral allégués.

II. quant à la demande en indemnisation du préjudice moral subi en raison de faits qualifiés de harcèlement et de discrimination.

PERSONNE1.) se plaint d'actes de harcèlement moral de la part tant de certains de ses collègues de travail que de supérieurs hiérarchiques, d'un harcèlement discriminatoire ainsi que de l'absence de réaction de l'employeur face à des actes de harcèlement dont il s'était plaint auprès de son employeur. Il se plaint encore de la violation répétée de la charte éthique de l'entreprise par son employeur. Il réclame, selon le dernier état de ses conclusions, paiement d'un montant de 30.000 €, justifié en raison de l'atteinte à sa dignité et aux conditions de travail rendues particulièrement pénibles par l'attitude de son employeur.

Quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) affirme avoir été victime d'actes de harcèlement moral de la part de plusieurs personnes.

Il indique en premier lieu qu'il a fait l'objet d'actes de harcèlement moral du fait de son isolement au sein de l'entreprise et d'un refus de communication.

Il met plus particulièrement en exergue le comportement de PERSONNE5.), administrateur de son employeur (et anciennement directeur général). Il explique à ce sujet qu'il avait repris un dossier concernant l'assurance d'une usine de l'employeur sise en Pologne et sur lequel PERSONNE5.) n'aurait pas avancé. PERSONNE1.) reproche audit PERSONNE5.) d'être intervenu dans le dossier non seulement pour lui demander des explications, mais encore pour lui expliquer de manière agressive la manière de gérer le dossier. Il estime que les reproches formulés par PERSONNE5.) ne sont pas fondés alors que le rapport d'expertise avait été traité par la responsable SOCIETE2.) en Pologne (avec l'assistance d'un avocat) qui lui rendait régulièrement compte des avancées et de l'évolution du dossier. Il considère au contraire le comportement de PERSONNE5.), qui avait ouvertement mis en doute ses qualités professionnelles dans deux courriels du 30 septembre 2021 adressés en copie à plusieurs membres du personnel, comme particulièrement humiliant et dégradant, portant ainsi atteinte à sa dignité. Il explique à ce sujet qu'il avait dû se justifier auprès de son supérieur hiérarchique à la suite des reproches formulés par PERSONNE5.) à son encontre.

PERSONNE1.) reproche encore à PERSONNE5.) de l'avoir court-circuité en s'adressant directement à ses subalternes respectivement collaborateurs.

Il indique pareillement qu'à l'occasion d'une discussion au sujet d'une facture d'un avocat, PERSONNE5.) avait profité pour l'attaquer, laissant entendre que le requérant ne faisait que s'approprier le travail d'un autre collaborateur.

Il reproche encore à PERSONNE5.) d'avoir refusé pendant un long moment de communiquer avec lui ; il affirme que ce refus de communiquer avait été très violent.

Il affirme que dès 2021, PERSONNE5.) avait commencé à mettre une distance entre eux, notamment en le vouvoyant et en l'appelant « Monsieur », alors que jusque-là, ils s'étaient tutoyés et s'étaient adressés en des termes familiers.

PERSONNE1.) indique qu'il en avait averti son supérieur hiérarchique mais qu'aucune suite n'avait été donnée à son courrier.

Il estime que le comportement de PERSONNE5.) a eu pour effet une dégradation relationnelle de travail et est, dès lors, constitutif d'un harcèlement moral.

PERSONNE1.) reproche également au directeur financier PERSONNE8.) d'avoir fait preuve d'un comportement qui avait pour objectif de l'isoler notamment en refusant de communiquer de façon normale avec lui. Il se réfère plus particulièrement à un échange de courriels du 21 février 2022 dans lequel PERSONNE8.) lui aurait reproché d'avoir fait des déclarations irresponsables et l'aurait traité de « *Jesus Christ* ». Il reproche encore à PERSONNE8.) d'avoir essayé de le court-circuiter en date du 3 mars 2022 en s'adressant directement à l'une de ses subalternes au lieu de passer par lui, fait d'autant plus révélateur d'une

tentative de l'isoler alors que la collaboratrice en question n'avait pas la charge du dossier sujet de la demande de PERSONNE8.).

PERSONNE1.) reproche encore au président du conseil d'administration ainsi qu'à la directrice des ressources humaines de ne pas avoir communiqué avec lui dans le cadre de l'affaire qui a mené à sa démission. Il rappelle à ce sujet que les deux personnes dont s'agit avaient exercé des pressions illégitimes sur lui pour le contraindre à la démission, sans vouloir entendre ses explications et moyens de défense.

Il impute plus particulièrement une attitude hostile à PERSONNE6.) qui aurait refusé de l'entendre et qui aurait refusé – contrairement à l'avis du président du conseil d'administration – de le laisser prêter son préavis.

Il reproche encore à une déléguée du personnel d'avoir usurpé l'identité d'une autre personne pour parler avec lui au téléphone dans le but de lui distiller des informations manifestement fausses.

Il s'indigne du fait que son badge avait été désactivé dès le 4 mai 2022 et que ses collègues ne le saluaient plus.

Il affirme encore qu'en date du 12 mai 2022, le président du conseil d'administration lui avait intimé de cesser de la harceler (ainsi que la directrice des ressources humaines) compte tenu de la démission intervenue.

PERSONNE1.) se plaint également du fait qu'il avait fait l'objet d'un traitement inégalitaire et injuste par rapport à d'autres salariés.

Il reproche en premier lieu à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ne pas lui avoir fait signer d'avenants au contrat de travail initial afin de consacrer les extensions progressives de son domaine d'activité (4 départements auraient été ajoutés au sien), bien que la directrice lui imposait de faire signer des avenants à ses collaborateurs en cas de changement de fonctions.

Il reproche en second lieu à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ne pas avoir voulu l'entendre en ses contestations quant aux reproches de harcèlement moral et sexuel formulés à son encontre, alors que pour d'autres salariés, suspectés de violences physiques ou d'actes de harcèlement, la directrice des ressources humaines avait insisté sur le caractère contradictoire et écrit de l'enquête respectivement du compte-rendu.

PERSONNE1.) relate encore que le comportement du précédent responsable du service « *qualité maquillage* », à savoir le docteur PERSONNE9.), qui avait du fait de son comportement créé un mal-être parmi les membres du personnel sous ses ordres, documenté notamment par les certificats médicaux d'une collaboratrice, n'avait pas été sanctionné par la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

Il estime dès lors qu'il y a eu harcèlement par un traitement inégalitaire.

PERSONNE1.) soutient encore qu'il a fait l'objet d'un usage abusif du pouvoir disciplinaire par son employeur.

Il reproche plus particulièrement à PERSONNE6.) d'avoir voulu lui nuire en l'écartant abusivement de l'entreprise. Il reproche encore au président du conseil d'administration de l'avoir dispensé abusivement de la prestation de son préavis à l'occasion d'une discussion au sujet de la fin de la relation de travail.

Il affirme en outre avoir été privé abusivement de son bonus.

Il soutient pour le surplus que lors d'une discussion sur une clause de confidentialité régissant leur entrevue du 5 mai 2022, le président du conseil d'administration avait implicitement admis que le requérant était innocent des reproches de harcèlement moral et sexuel dirigés contre lui.

Il reproche encore au président du conseil d'administration PERSONNE2.) de lui avoir reproché d'être à l'origine des velléités de départ de l'une des salariées alors que ladite salariée voulait partir en raison de la réévaluation jugée insuffisante de son salaire.

Il indique finalement que par suite de leur réunion du 12 mai 2022, le président du conseil d'administration avait bloqué sa boîte mail et son téléphone professionnel, comportement caractérisant également un usage abusif du pouvoir de sanction.

PERSONNE1.) affirme encore avoir fait l'objet d'actes de harcèlement du fait du défaut de transmission d'informations utiles et du discrédit apporté à sa personne auprès des collègues de travail et de tierces personnes.

Il reproche plus particulièrement à son ancien employeur d'avoir sabordé l'affectation à son service d'une collaboratrice et qui devait l'assister dans le cadre d'un transfert de lignes de production de la Bulgarie vers la Pologne en exigeant abusivement la prestation d'un nouvel préavis par la salariée.

Il reproche également aux ressources humaines d'avoir sabordé son choix de responsable du service « *qualité vernis à ongles* » en proposant à la personne choisie une augmentation du salaire jugée largement insuffisante.

PERSONNE1.) affirme de manière plus générale que la directrice des ressources humaines avait pris un certain nombre de mesures et fait preuve de carences dans le but de démotiver ses collaborateurs, l'empêchant ainsi de réaliser de manière efficace les tâches lui dévolues. Il cite en exemple le paiement tardif de certains salaires et des augmentations de salaires insuffisantes.

Il cite encore le non-replacement du chef de service SOCIETE2.) (hygiène sécurité environnement) par suite de la démission du précédent titulaire du poste malgré l'engagement du requérant auprès des autorités communales et étatiques de désigner le plus rapidement possible un tel chef de service, personne désignée interlocuteur des autorités publiques. Il reproche plus particulièrement à son ancien employeur de ne pas avoir validé initialement son choix de la personne à

désigner à ces fonctions en refusant de lui proposer un contrat de travail à durée indéterminée.

PERSONNE1.) affirme qu'il avait ainsi été mis en porte-à-faux par rapport au bourgmestre et à l'Administration environnementale alors qu'il avait pris l'engagement lors d'une descente surprise au mois d'octobre [2021] de « *stabiliser le service SOCIETE2.)* » (voir requête page 38).

Il indique d'ailleurs que la directrice des ressources humaines avait eu pour seule réponse de renvoyer le requérant vers le président du conseil d'administration lorsqu'il lui rappela l'obligation de désigner une nouvelle personne désignée, interlocuteur des administrations publiques.

PERSONNE1.) soutient pareillement qu'il fait l'objet d'actes de harcèlement par une modification de ses fonctions. Il expose à ce sujet que PERSONNE6.) avait tenté de le rétrograder en le désignant chef du service SOCIETE2.) et personne de contact des autorités publiques.

Le requérant soutient finalement qu'il a fait l'objet d'actes de harcèlement par l'ignorance du fait qu'il était un salarié protégé alors qu'il avait dénoncé un certain nombre de dysfonctionnements au sein de l'entreprise de son employeur, dont certains liés à des faits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, et d'autres portant sur les conditions de travail de certains salariés.

PERSONNE1.) soutient que l'ensemble des comportements pré décrits ont porté atteinte à ses droits et à sa dignité, ont altéré ses conditions de travail en créant un environnement intimidant, dégradant, humiliant et offensant, portant atteinte à sa santé physique et psychique, compromettant ainsi son avenir professionnel.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste tout acte de harcèlement de la part des dirigeants de son entreprise sinon de la part d'autres membres de son personnel.

Elle conteste en premier lieu que PERSONNE1.) aurait été isolé; elle soutient au contraire que nombreuses étaient les propositions de ce dernier qui ont été suivies d'effet et mises en œuvre. Elle renvoie à ce sujet à un certain nombre d'échanges de courriels versés en pièces 1 à 15.

Elle concède qu'après sa démission, les autres membres du personnel avaient peur de lui, de sorte que personne ne voulait plus lui parler. Elle donne d'ailleurs à considérer que PERSONNE1.) avait des problèmes professionnels et relationnels avec de nombreux autres collègues de travail. Elle conteste en tout état de cause avoir interdit à d'autres membres du personnel de parler avec PERSONNE1.).

En ce qui concerne plus particulièrement le comportement de PERSONNE10.), la société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait valoir que ce dernier n'avait fait que questionner le mérite de la solution proposée par PERSONNE1.); elle rappelle que PERSONNE11.) s'en était d'ailleurs longuement expliqué dans un courrier électronique adressé en date du 16 juillet 2021 à PERSONNE1.).

En ce qui concerne le directeur financier PERSONNE8.), la société anonyme SOCIETE1.) S.A. rappelle que ce dernier s'était également plaint du comportement de PERSONNE1.) qui devait toujours avoir le dernier mot et qui n'acceptait pas un point de vue divergeant du sien.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste encore tout acte de harcèlement de la part de PERSONNE6.) ; les agissements qualifiés de constitutifs d'actes de harcèlement moral ne seraient d'ailleurs établis ni en fait ni en droit. Elle se fonde notamment sur un courriel adressé en date du 5 mai 2022 par le requérant à PERSONNE6.) pour affirmer que les relations étaient restées cordiales malgré la démission intervenue.

Elle conteste avoir voulu porter le discrédit sur PERSONNE1.) ou l'avoir dénigré ; elle conteste pareillement toute volonté de le rétrograder.

En ce qui concerne le moyen présenté par PERSONNE1.) selon lequel il aurait fait l'objet d'un harcèlement moral du fait de son statut de salarié protégé, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste tout harcèlement de ce chef faute pour PERSONNE1.) d'avoir étayé son argumentation en droit et de caractériser le statut de salarié protégé dont il se prévaut.

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 tout 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.* »

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 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

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 de harcèlement, la jurisprudence admettait que les actes répétés devaient 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 de harcèlement. Il n'est en revanche pas requis que les agissements se répètent sur une longue durée, la définition jurisprudentielle n'imposant pas une telle condition. 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).

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

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 (voir Tribunal du travail, 12 février 2004, numéro 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 de harcèlement, l'employeur a ainsi l'obligation d'user de son pouvoir disciplinaire, corollaire nécessaire du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, pour permettre l'exécution du contrat de travail dans de bonnes conditions; il 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 qui 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 cependant de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

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

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

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

Ainsi, de simples circonstances à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et

conduisant souvent à la mise en cause de situations acquises ne constituent pas des actes de harcèlement moral.

Les actes de harcèlement moral sont en effet perçus avec une forte subjectivité, ce qui ne facilite pas leur preuve et leur appréciation. Ce qui peut être vécu comme du harcèlement par un salarié ne 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).

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

a) quant au reproche tiré de l'isolement et du refus de communication

PERSONNE1.) se plaint plus particulièrement du comportement de PERSONNE5.) ainsi que de celui de PERSONNE8.); il fait ensuite valoir qu'il avait été isolé et coupé de toute communication à l'occasion des événements ayant directement menés à la résiliation de la relation de travail.

Il convient de rappeler que les atteintes à la dignité sont le plus souvent liées aux conditions de travail et peuvent se manifester par une « *mise au placard* », des brimades, des mesures vexatoires, des humiliations, autant d'éléments qui contribuent à la dévalorisation de la personne. Il y a encore atteinte à la liberté du travail lorsque la volonté d'exclure le salarié du groupe est établie. Cette attitude peut être active ou passive : ainsi, soit l'employeur encourage l'hostilité d'autres salariés ou bien il ne réagit, ou bien il tente de faire craquer le salarié en l'excluant de réunions sinon en le mettant à l'écart des autres salariés. Ces agissements sont également susceptibles de porter atteinte à la dignité du salarié.

- quant au comportement de PERSONNE8.)

PERSONNE1.) se prévaut en l'espèce de deux courriels lui adressés par PERSONNE8.) en date du 21 février 2022 et dans lesquels PERSONNE8.) l'aurait attaqué personnellement, notamment en lui reprochant d'avoir fait des déclarations irresponsables et de l'avoir traité avec les termes « *Jesus Christ* », argumentant que ces courriels traduisaient une volonté délibérée de l'isoler et de refuser de communiquer normalement avec lui. Il reproche encore à PERSONNE8.) d'avoir essayé de le court-circuiter en s'adressant directement à l'une de ses subalternes, pourtant pas en charge du dossier concerné.

Le tribunal constate à la lecture de l'intégralité de l'échange de courriels du 21 février 2022 que les propos imputés à PERSONNE8.), à savoir « *That is a very irresponsible statement you just made in writing. You just blamed everything on us* », est une réponse à un courrier lui adressé par PERSONNE1.) dans lequel ce dernier lui imputait – d'ailleurs de manière directe et dépourvue de toute nuance - la responsabilité d'avoir perdu 4 mois de temps en raison d'un document financier inadéquat qui aurait été communiqué à un assureur (« *We have lost 4 months because the first financial file shared with the insurance was not the correct one* »).

Après une nouvelle réponse de PERSONNE1.), PERSONNE8.) commence son courriel suivant par la formulation « *Jesus Christ* » avant d'enchaîner « *Read what you wrote below and think what is wrong with your statement below. Read it with your legal hat on. ...* ».

Il en ressort à l'évidence que les propos imputés à PERSONNE8.) ne sont que la réponse à un reproche formulé par PERSONNE1.) à son égard et que la formule « *Jesus Christ* » n'est que l'expression d'une exaspération grandissante respectivement d'un agacement naissant face à l'insistance de PERSONNE1.) pour lui imputer la responsabilité pour le retard pris dans la négociation d'un contrat d'assurance.

Ces propos, intervenus à l'occasion d'une discussion sur qui devait endosser la responsabilité pour un retard dans un dossier, sont insuffisants pour caractériser une quelconque velléité de la part de PERSONNE8.) de mettre PERSONNE1.) à l'écart, de l'isoler et de le priver de toute interaction sociale avec les collègues.

C'est encore à tort que PERSONNE1.) se prévaut d'une éventuelle publicité des courriels dont s'agit alors que PERSONNE8.) a adressé ses réponses aux mêmes personnes à qui PERSONNE1.) avait adressé le courriel initial dans lequel il reprochait à PERSONNE8.) d'être responsable du retard accusé sur le dossier.

Le message issu de l'application Snapchat invoqué par PERSONNE1.) pour affirmer que PERSONNE8.) avait essayé de le court-circuiter sur le dossier d'assurance est encore insuffisant pour établir une quelconque volonté délibérée de PERSONNE8.) de mettre PERSONNE1.) à l'écart. Dans le message il est d'ailleurs question de la politique de la société (*company policy*) et non pas du dossier d'assurance.

- quant au comportement de PERSONNE5.)

PERSONNE1.) reproche en premier lieu à PERSONNE5.) d'avoir mis en doute ses capacités professionnelles dans un échange de courriels du 30 septembre 2021 qui aurait été adressé en copie à un grand nombre de personnes membres du personnel, ce qui aurait eu pour résultat de l'humilier publiquement et de compromettre son avenir professionnel.

Le tribunal constate à la lecture des pièces versées de part et d'autre que ces courriels s'inscrivent dans le cadre de la négociation d'un contrat d'assurance pour l'usine installée en Pologne et des réticences exprimées par PERSONNE5.) quant au contrat d'assurance proposé. PERSONNE5.), agissant en sa qualité de membre du conseil d'administration, avait demandé à voir définir avec l'assureur les travaux à réaliser afin que la réserve faite par l'assureur en cas de survenance de certains événements et accidents puissent effectivement être levées sans que l'assureur n'exige d'autres travaux. Dans le cadre de son intervention, PERSONNE5.) avait également demandé communication d'autres documents (notamment les échanges écrits avec l'assureur), ce à quoi PERSONNE1.) lui avait répliqué qu'il lui transmettra un dossier complet dans quelques semaines, réponse dont PERSONNE5.) s'était indigné auprès du président du conseil d'administration dans les deux courriels mis en exergue par le requérant.

S'il est certes vrai que PERSONNE5.) a employé un ton excessivement violent, reprochant à PERSONNE1.) une faute professionnelle grave et mettant en doute les qualifications et compétences professionnelles de ce dernier pour mener à terme la mission lui confiée, toujours est-il qu'il ressort du contexte dans lequel ces courriels sont intervenus qu'ils n'étaient pas manifestement guidés par une volonté d'isoler PERSONNE1.) sinon la volonté de le dévaloriser et de lui faire perdre confiance en lui, mais par l'exaspération inspirée par le défaut réitéré de PERSONNE1.) d'obtempérer à des demandes de communiquer certains documents déjà sollicités en date du 16 juillet 2021.

Il convient toutefois de constater que PERSONNE5.) ne s'est pas borné à envoyer les courriels précités au président du conseil d'administration, mais a mis plusieurs personnes en copie, de sorte que ces courriels ont reçu une certaine publicité.

Il y a encore lieu de constater que les propos tenus dans les deux courriels mis exergue constituent un acte certes grave, mais un acte isolé, qui, à défaut d'agissements répétés, ne pourra être qualifié de harcèlement moral.

PERSONNE5.) avait d'ailleurs expliqué de manière détaillée à PERSONNE1.) son avis concernant l'assurance négociée dans un courriel du 16 juillet 2021.

Il ressort encore d'un échange de SMS plus amplement détaillé ci-dessous que les courriels dont s'agit ont eu pour conséquence que PERSONNE5.) s'est vu retirer du dossier dont s'agit.

Le fait qu'à partir de la deuxième moitié de l'année 2021, PERSONNE5.) a commencé à vouvoyer PERSONNE1.) et à s'adresser à lui par « *Monsieur* » s'inscrit manifestement dans la dégradation du lien social ayant pu lier les deux antagonistes du fait des divergences quant au dossier de l'assurance de l'usine polonaise, ces divergences ayant atteintes leur paroxysme dans les courriels du 30 septembre 2021.

PERSONNE1.) reproche encore à PERSONNE5.) de lui avoir interdit, dès le 21 décembre 2021, de communiquer avec lui.

Le tribunal constate à la lecture de l'échange de SMS que dès le 1^{er} octobre [probablement 2021, la date complète n'étant pas précisée sur les captures d'écran], PERSONNE5.) rappelait à PERSONNE1.) qu'il n'était plus en charge du dossier polonais et que c'est le président du conseil d'administration qui avait demandé qu'ils ne communiquent plus directement sur le dossier afin d'éviter tout conflit. Dès le 23 décembre, PERSONNE5.) rappelait de nouveau qu'il dépendait de PERSONNE2.) (lisez le président du conseil d'administration) et que c'était à ce dernier de décider si son opinion était souhaitée ou non. Il précisait dans un autre SMS du même jour que c'était JF (lisez le président du conseil d'administration) qui décidait de l'allocation de son temps de travail.

Le tribunal en déduit que PERSONNE5.) n'a fait que rappeler à PERSONNE1.) que c'est sur décision du président du conseil d'administration et dans un souci d'éviter tout nouveau conflit qu'il avait été retiré du dossier dont s'agit (dit le dossier

polonais) et qu'il n'entendait plus ni intervenir, ni émettre une opinion sur ledit dossier (sauf demande expresse du président du conseil d'administration).

Cet échange de SMS n'est dès lors pas de nature à établir une quelconque volonté de la part de PERSONNE5.) d'isoler et de priver de toute interaction sociale PERSONNE1.), sinon de l'exclure ou de le mettre à l'écart. Il ressort d'ailleurs d'un courriel adressé en date du 24 mars 2022 par PERSONNE5.) à PERSONNE1.) qu'il le félicitait des avancées faites sur le dossier de l'assurance; il ressort également des captures d'écran que dès le 24 mars 2022, les parties ont de nouveau échangé au sujet d'un dossier MECDD. Les relations semblent dès lors s'être normalisées par la suite.

PERSONNE1.) se prévaut encore d'un échange de courriels entre PERSONNE5.) et le président du conseil d'administration au sujet d'une facture d'avocat pour affirmer que dans ledit courriel, PERSONNE5.) l'attaquait en lui reprochant de s'approprier le travail d'un autre collaborateur désigné PERSONNE12.), l'exposant ainsi à l'humiliation publique compte tenu de la gratuité des accusations et du fait que d'autres parties étaient en copie.

Le courriel est à l'évidence la réponse à un courriel qui n'a pas été versé aux débats. Or, en l'absence de possibilité de remettre le courriel dont s'agit dans son contexte, le tribunal se trouve privé de la possibilité d'apprécier l'interprétation faite par PERSONNE1.) et de constater que ledit courriel a été rédigé avec la volonté délibérée de le dévaloriser et de porter ainsi atteinte à sa dignité de salarié.

D'ailleurs, l'affirmation de PERSONNE1.) quant à un comportement contradictoire de PERSONNE5.) qui refuserait de parler à PERSONNE1.) pour lui réclamer ensuite des documents importants n'est pas corroborée par les éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal duquel il ressort au contraire que les relations se sont dégradées dès que sont apparus des divergences sur le dossier de l'assurance de l'usine polonaise et que ce n'est que suite à l'échange de courriels virulents du 30 septembre 2021 que PERSONNE5.) a cessé de communiquer directement avec PERSONNE1.) au sujet du dossier dont s'agit, conformément à la demande qui lui en aura été faite par le président du conseil d'administration.

Le fait pour l'administrateur de s'adresser directement aux subalternes du requérant, même à le savoir établi, est encore insuffisant pour caractériser une volonté d'isoler le requérant.

Dans ces circonstances, le tribunal retient que PERSONNE1.) laisse d'établir que la dégradation relationnelle de travail était imputable à la volonté de PERSONNE5.) de le dévaloriser, de le dénigrer ou de créer un environnement de travail hostile.

- quant à ce que le requérant qualifie d'autres actes d'isolement et de manque de communication

Le tribunal constate que les affirmations de PERSONNE1.) quant aux différentes interactions qu'il aurait eu avec le président du conseil d'administration

respectivement avec la directrice des ressources humaines et quant à leur teneur ne sont pas étayées par des éléments probants.

Il convient de remarquer que d'éventuelles divergences entre le président du conseil d'administration et la directrice des ressources humaines quant à la prestation du préavis, s'ils peuvent ajouter à l'incertitude du salarié quant à son sort, ne sont pas à elles seules constitutives d'un acte de harcèlement moral alors qu'elles ne portent pas atteinte à la dignité du salarié. Il en est de même des divergences d'opinion quant à la possibilité à donner au requérant de présenter ses moyens de défense lors d'une réunion.

Le reproche que PERSONNE6.) aurait envoyé à tout le personnel un courriel l'informant de la démission de PERSONNE1.) et n'avait pas répondu au courrier subséquent de PERSONNE1.) dans lequel ce dernier clamait son innocence n'est pas non plus constitutif d'un acte de harcèlement moral alors que le courriel adressé au personnel a été rédigé sur un ton neutre, sans préciser ni les circonstances de la démission, ni les reproches faits à PERSONNE1.); ledit courrier n'est dès lors pas de nature à porter atteinte à la dignité du salarié, même s'il est concevable que certains salariés ont pu se poser des questions quant aux raisons du départ de PERSONNE1.).

Le fait qu'un employé a utilisé la boîte mail professionnelle d'un autre salarié pour répondre à PERSONNE1.) n'emporte pas la preuve, en l'absence de tout autre élément probant permettant de donner un quelconque crédit aux allégations du requérant, qu'une déléguée du personnel aurait usurpé l'identité de cette personne pour distiller de fausses informations au requérant. PERSONNE1.) laisse d'ailleurs d'argumenter en quoi ce comportement porterait atteinte à sa dignité et serait constitutif d'un harcèlement moral.

Faute d'élément probant étayant que le refus des collègues de travail d'adresser la parole à PERSONNE1.) par suite de sa démission procédait d'une volonté délibérée d'exclure le requérant des interactions sociales sinon de le dévaloriser et de lui faire perdre confiance en lui, il n'est pas établi que cet état de fait constitue un acte de harcèlement moral. La société employeuse fait d'ailleurs valoir à ce sujet - en se fondant notamment sur une attestation de PERSONNE8.) mais encore sur échanges de courriels entre le requérant et différents autres membres du personnel - que PERSONNE1.) avait un caractère perçu comme inconciliant et entretenait des relations conflictuelles avec certains membres du personnel.

Le courriel daté du 10 mai 2022 adressé par PERSONNE2.) et dans lequel ce dernier écrivait « *Je ne sais pas très bien à quoi sert cet harcèlement envers moi et les RH* » doit être apprécié à la lumière des nombreux courriels adressés par PERSONNE1.) tant au président du conseil d'administration qu'aux membres du service des ressources humaines et tels que documentés dans les pièces 24 à 34 versées par la société défenderesse. PERSONNE2.) accordera d'ailleurs en date du 12 mai 2022 une entrevue à PERSONNE1.) afin de lui permettre de présenter ses explications et moyens de défense. Dans ces circonstances, ce courrier ne saurait pas non plus être considéré comme étant constitutif d'un acte de harcèlement.

Finalement le fait que l'employeur n'ait pas informé PERSONNE1.), qui devait quitter l'entreprise deux jours plus tard, de l'engagement d'un nouveau responsable SOCIETE2.) (SOCIETE2.)) n'est pas non plus constitutif d'un acte de harcèlement moral par isolement.

b) Quant au traitement inégalitaire et injuste par rapport à d'autres salariés

PERSONNE1.) se plaint à ce sujet du fait que bien qu'il s'était vu attribuer au cours de l'exécution du contrat de travail la direction de différents départements, ces modifications de ses attributions n'avaient jamais été consacrées dans un avenant au contrat de travail, contrairement à ce qui était la pratique courante au sein de la société. Il se plaint encore du fait que la plainte dirigée contre lui a été gérée différemment des plaintes dirigées contre d'autres salariés, et plus particulièrement du fait qu'il n'a pas pu s'expliquer quant aux reproches formulés à son encontre et a dû se battre pour pouvoir donner sa version des faits, alors que dans le cadre d'autres dossiers, la directrice des ressources humaines avait insisté sur le caractère écrit et contradictoire des procédures disciplinaires. Il cite plus particulièrement le cas du docteur PERSONNE9.), précédemment en charge du service « *qualité maquillage* », affirmant que beaucoup de membres de son équipe avaient été en souffrance.

L'argumentation présentée par le requérant expose une certaine confusion en ce qu'elle emporte dans un même mouvement discrimination et harcèlement moral, alors que l'un comme l'autre relèvent de logiques différentes.

Il convient dès lors, dans le cadre de l'examen du reproche du harcèlement moral, d'apprécier si les faits avancés par PERSONNE1.), à les savoir établis, sont susceptibles d'avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le tribunal constate qu'il n'est pas établi en quoi le fait que la clause objet du contrat de travail n'ait pas été redéfinie par un ou plusieurs avenants au contrat de travail au fur et à mesure de l'extension des compétences du requérant porte atteinte à la dignité du salarié.

En ce qui concerne le cas du docteur PERSONNE9.), le tribunal constate à la lecture de la requête introductive d'instance que de l'aveu du requérant, aucun des salariés ayant travaillé sous les ordres du docteur PERSONNE9.) n'avait osé témoigner contre ce dernier. Les deux certificats médicaux d'incapacité de travail versés par PERSONNE1.) et concernant une dénommée PERSONNE13.) (en fait PERSONNE14.) selon les certificats) ne sont pas, en l'absence de précisions quant aux causes de l'absence de la salariée, de nature à étayer les dires du requérant quant au comportement du docteur PERSONNE9.). Or, en ce qui concerne PERSONNE1.), la société anonyme SOCIETE1.) S.A. affirme disposer d'éléments probants pour appuyer les reproches de harcèlement avec lesquels elle avait confronté PERSONNE1.) lors de la réunion du 8 avril 2022. En présence de deux situations qui ne sont pas identiques, un traitement inégal laisse d'être établi.

Finalement, en ce qui concerne le reproche formulé par PERSONNE1.) selon lequel il n'avait pas pu donner initialement sa version des faits, il convient de rappeler que les parties sont en désaccord quant à la teneur des débats lors de l'entrevue du 8 avril 2022 et sur la question de savoir si la possibilité a été offerte à PERSONNE1.) de prendre utilement position quant aux reproches formulés à son encontre. Il convient de rappeler 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), et plus particulièrement dans le cadre d'une instance en réparation de la résiliation abusive de la relation de travail.

Le fait que PERSONNE1.) n'a pas été entendu dans le cadre de l'enquête que l'employeur aurait mené sur les reproches de harcèlement moral dirigés contre PERSONNE1.) n'est dès lors pas de nature à porter atteinte à sa dignité de salarié.

c) quant à l'usage abusif du pouvoir disciplinaire

PERSONNE1.) se dit harcelé par le fait que son employeur aurait fait un usage abusif de son pouvoir disciplinaire. Il y relate que son employeur, en les personnes du président du conseil d'administration et de sa directrice des ressources humaines, l'avait contraint à démissionner en exerçant des pressions illégitimes, notamment par des manœuvres intimidantes destinées à lui nuire. Il estime que le fait pour l'employeur de ne pas lui fournir le moindre élément de preuve à l'appui des reproches de harcèlement moral et sexuel est constitutif d'un harcèlement.

Il indique également que le président du conseil d'administration avait implicitement admis que les reproches formulés à son encontre étaient sans fondement en écrivant ce qui suit dans un courriel du 5 mai 2022 :

« je ne vois pas comment je pourrais signer une telle phrase au vu des rumeurs et discussions qui circulent. Il me semble douteux aussi que cet accord te serve ».

Il en déduit que son employeur savait qu'il était innocent, mais que c'était la directrice des ressources humaines qui voulait qu'il parte alors qu'il *« avait mis le doigt sur trop de dysfonctionnements qui impliquaient celle-ci directement »* (voir requête page 35).

Il reproche en outre au président du conseil d'administration PERSONNE2.) de l'avoir attaqué gratuitement en indiquant que les velléités de départ de PERSONNE3.) lui étaient imputables sinon qu'il était impliqué; il soutient au contraire que cette dernière avait voulu partir en raison du non-paiement partiel d'une augmentation de salaire malgré avenant signé.

Il reproche finalement au président du conseil d'administration d'avoir bloqué sa messagerie électronique professionnelle et son téléphone en date du 12 mai 2022 à la suite de la production d'éléments de preuve le disculpant.

Le harcèlement moral peut en effet être constitué d'un ensemble de faits ou d'actions répétées qui s'inscrivent dans une stratégie de déstabilisation du salarié.

La Cour de cassation française a cependant précisé 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) et que le seul exercice du pouvoir de direction de l'employeur ne peut suffire à justifier des faits de harcèlement (Cass. Soc. fr., 17 janvier 2013, 11-24.604).

En l'espèce, et dans un souci de répondre exhaustivement aux moyens présentés par PERSONNE1.) qui n'ont pas tous trait à un usage de pouvoir disciplinaire, il convient de rappeler en premier lieu que la jurisprudence luxembourgeoise admet la validité d'une démission donnée par un salarié soit sous la menace de voies de droit, soit par crainte d'un licenciement. La société anonyme SOCIETE1.) S.A. admet en effet avoir laissé à PERSONNE1.) le choix entre une démission et un licenciement pour faute grave. Compte tenu de la jurisprudence citée ci-dessus, ce fait ne saurait constituer *ipso facto* un acte de harcèlement. Pour le surplus, conformément à ce que le tribunal a retenu ci-dessus au sujet de la demande en annulation de la démission pour vice de consentement, PERSONNE1.) reste en défaut d'établir la réalité des pressions alléguées.

En ce qui concerne les propos imputés au président du conseil d'administration, il convient de remettre la phrase citée par PERSONNE1.) dans son contexte. Il ressort en effet de l'échange nourri de courriels en date du 5 mai 2022 entre PERSONNE1.), PERSONNE2.) et PERSONNE6.) au sujet d'une entrevue pour permettre à PERSONNE1.) de présenter les moyens de preuve susceptibles de le disculper que PERSONNE1.) avait proposé la signature d'un accord de confidentialité. Dans un courriel envoyé à 9.53 heures, PERSONNE2.) répond en effet « *Je ne vois pas comment je pourrais signer une telle phrase au vu des rumeurs et discussions qui circulent. Il me semble douteux aussi que cet accord te serve* » en citant ensuite l'extrait suivant de l'accord de confidentialité proposé « *Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas contribuer à répandre à l'intérieur de l'entreprise des informations sur les faits qui sont reprochés à Monsieur PERSONNE1.) et les explications données par Monsieur PERSONNE1.) concernant les reproches qui lui sont faits et ses relations éventuelles avec les personnes à l'origine des accusations* » (il mettra l'extrait cité en rouge dans le courriel). PERSONNE2.) conclura son courriel par la phrase « *Franchement j'ai pas beaucoup envie de signer cela* ». Il en ressort clairement que PERSONNE2.) questionnait la pertinence de l'accord de confidentialité au vu des rumeurs qui circulaient déjà au sein de l'entreprise ; l'affirmation du requérant selon laquelle le président du conseil d'administration admettrait avoir connaissance du fait que c'était la directrice des ressources humaines qui voulait se débarrasser d'un élément gênant ne se trouve toutefois pas corroborée par l'extrait du courriel cité ci-dessus.

Concernant le blocage de la messagerie électronique, il convient également de le remettre dans son contexte. Si PERSONNE2.) indiquait en effet dans un courriel du 12 mai 2022 adressé à PERSONNE1.) qu'il allait faire couper l'accès à sa messagerie électronique, il précisait également dans ledit courrier que les courriels et photos que PERSONNE1.) venait de lui faire parvenir dépassaient la liberté d'expression. Ce courriel est en effet la réponse à un courriel envoyé en date du 12 mai 2022 à 12.21 heures par PERSONNE1.) à PERSONNE2.), intitulé « *preuve accablante* », dans lequel le requérant avait fait parvenir au président du conseil d'administration une photo (partiellement obscurcie) à caractère manifestement pornographique extraite d'une vidéo lui envoyée par une collaboratrice qu'il suspectait d'être l'une de ses accusatrices.

Dans ces circonstances, le blocage de la messagerie électronique doit être considéré une sanction justifiée et proportionnée. Ce blocage est d'ailleurs intervenu deux jours avant la fin du préavis. Le blocage de la messagerie n'est dès lors pas constitutif d'un acte de harcèlement moral.

En ce qui concerne le reproche que le président du conseil d'administration l'avait attaqué gratuitement en indiquant que les velléités de départ de PERSONNE3.) étaient en relation avec ses agissements, il convient de nouveau de mettre les déclarations citées dans leur contexte. Si dans un courriel du 10 mai 2022, le président du conseil d'administration exprime son incompréhension face aux agissements du requérant en affirmant « *tu leurs rends service en leur cherchant un autre emploi* », il ne fait que répondre à un courriel lui envoyé la veille par le requérant qui y avait joint une capture d'écran d'un échange sur la messagerie WhatsApp entre lui-même et une dénommée PERSONNE3.) (sans doute PERSONNE3.) lors duquel il avait envoyé des offres d'emploi à cette dernière.

Dans ces circonstances, ledit courrier ne constitue pas un acte ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel

- d) quant au défaut de transmission d'informations utiles et quant au discrédit auprès des collègues de travail

L'argumentation développée par PERSONNE1.) consiste à reprocher à son ancien employeur d'avoir sabordé les nominations de certains salariés, soit en exigeant une nouvelle période de préavis dans le cas de Madame PERSONNE15.), soit en proposant une augmentation de salaire manifestement insuffisante dans le cas de Madame PERSONNE16.), empêchant ainsi PERSONNE1.) de mener à bien ses missions car ses équipes étaient démotivées. Il cite encore en exemple le non-paiement ou le paiement tardif de certains salaires.

Il pointe également du doigt le fait que son employeur avait trop longtemps hésité à nommer un remplaçant au chef de service SOCIETE2.), ce qui l'avait mis en porte-à-faux par rapport à l'administration communale de Bettembourg à qui il avait promis de stabiliser l'équipe SOCIETE2.) et de faire nommer un interlocuteur unique à destination des administrations publiques.

Il s'indigne plus particulièrement du comportement de PERSONNE6.) qui, lorsqu'il lui rappela l'obligation de désigner rapidement un RHSE, lui répliqua « *Je te laisse toi-même poser cet ultimatum à PERSONNE2.)* ».

Il soutient qu'il s'agit de tentatives de la part de PERSONNE6.) de déstabiliser son service.

En l'espèce, le tribunal constate que face aux contestations de la partie adverse, PERSONNE1.) laisse d'établir la réalité des faits relatifs à PERSONNE15.) et à PERSONNE16.). Pour le surplus, il convient de constater qu'en ce qui concerne la dénommée PERSONNE17.)], il ressort des pièces versées en cause que c'est PERSONNE1.), confronté à une demande du service des ressources humaines quant au sort à réserver à cette collaboratrice, qui propose de lui « *donner son solde de tout compte* » pour la réembaucher ensuite dans les plus brefs délais et qu'après validation du budget par le président du conseil d'administration en date du 1^{er} octobre 2021, un contrat à durée indéterminé a été préparé.

Il ressort encore des pièces versées en cause qu'en date du 31 janvier 2022, PERSONNE1.) a proposé de nommer la dénommée PERSONNE17.) responsable SOCIETE2.) par intérim. Dans un courriel daté du 3 mars 2022, envoyé à 8.59 heures du soir et adressé à PERSONNE6.), il lui rappelle l'obligation de communiquer pour le 4 mars 2022 avant 10.00 heures le nom du responsable SOCIETE2.) aux administrations publiques ; il propose plus particulièrement la nomination de la dénommée PERSONNE17.), sinon de dire que le poste est en recrutement.

PERSONNE6.) répond en effet le lendemain à 9.12 heures qu'elle laisserait PERSONNE1.) poser ledit ultimatum lui-même au président du conseil d'administration; dès 13.09 heures, elle lui envoie un second courriel dans lequel elle indique qu'elle avait parlé avec le président du conseil d'administration qui lui aurait fait transmettre le message suivant : « *Vis-à-vis de l'AGE, si cela est si urgent, communiquez leur ton nom* ».

Il ressort d'autre part des pièces versées par la partie défenderesse qu'une négociation s'était engagée dès le mois de février 2022 entre le service des ressources humaines et la dénommée PERSONNE17.)] au sujet du poste de responsable du service SOCIETE2.), mais que cette dernière ne voulait assurer que l'intérim.

L'ensemble de ces faits ne permettent pas de caractériser une volonté délibérée des supérieurs hiérarchiques ou des ressources humaines de déstabiliser le service géré par le requérant. Le courriel envoyé le 4 mars 2022 à 09.12 heures par PERSONNE6.) est certes inapproprié et peut être perçu comme offensant, mais ce fait unique est insuffisant pour caractériser des actes de harcèlement.

e) quant au changements successifs de ses fonctions

PERSONNE1.) reproche à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. d'avoir tenté de le rétrograder au rang de personne de contact de l'agence pour la gestion de l'eau,

au lieu d'officialiser la nomination de la candidate proposée par lui. Il reproche encore à PERSONNE18.) de s'être déchargée sur lui du recrutement du remplaçant du précédent responsable SOCIETE2.).

Force est de constater que dans les échanges de courriels mis en exergue par le requérant, il n'est pas question d'une rétrogradation, mais de la désignation d'un interlocuteur pour l'Administration de la gestion de l'eau. Or, il ne ressort nullement des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que la désignation en tant que personne désignée impliquait nécessairement une rétrogradation.

En ce qui concerne le recrutement d'un nouveau responsable, il ressort d'un échange de courriels du 5 avril 2022 que PERSONNE1.) devait réaliser une présélection de candidats sur CV; PERSONNE6.) et lui-même étaient toutefois en désaccord sur qui devait contacter ensuite les candidats potentiels présélectionnés, se rejetant mutuellement la responsabilité.

S'agissant manifestement d'une mésentente, ce comportement n'est pas constitutif d'un acte de harcèlement.

f) quant à la protection du fait qu'il était un salarié protégé

Conformément aux conclusions de la partie défenderesse, PERSONNE1.) laisse d'établir à quel titre il devait être qualifié au sens de la loi comme salarié protégé.

Il est de principe qu'aucun salarié, aucune personne en stage ou en formation ne devait être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement ou pour les avoir relatés.

Or, PERSONNE1.) laisse d'établir que la réunion du 8 avril 2022 a été la conséquence de ses interventions en faveur de la lutte contre le harcèlement, pour le bien-être des salariés et pour les droits de certains salariés.

PERSONNE1.) laisse ainsi d'établir l'existence d'agissements de la part de ses supérieurs hiérarchiques ou d'autres membres du personnel susceptibles d'être considérés, individuellement ou même pris dans leur ensemble, comme constitutifs d'actes d'harcèlement moral et la mésentente manifeste entre PERSONNE1.) et certains collaborateurs ou dirigeants de la société défenderesse ne peut pas être qualifiée *ipso facto* de harcèlement moral.

Il convient en conséquence de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation d'un préjudice moral du fait des actes d'harcèlement moral allégués.

Quant au harcèlement discriminatoire

PERSONNE1.) affirme également avoir fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire de la part de son employeur en raison de sa situation de famille, de son âge, de son sexe, de ses convictions et de sa nationalité.

Il se dit en premier lieu objet d'un harcèlement discriminatoire en raison de sa situation de famille motif pris qu'il avait été contraint à la démission depuis qu'il

avait demandé à prendre son congé de paternité; il estime qu'il s'agit de l'événement ayant déclenché les accusations portées contre lui.

Il se dit encore victime d'un harcèlement discriminatoire fondé sur l'âge alors que le docteur PERSONNE9.), qui aurait été l'auteur de faits qualifiés par le requérant de dysfonctionnements managériaux, n'aurait pas été contraint à la démission du fait qu'il était de 12 ans l'ainé du requérant.

PERSONNE1.) soutient pareillement avoir fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe alors que son employeur aurait accordé d'office plus de crédit aux déclarations des collaborateurs de sexe féminin qui l'accusaient d'actes de harcèlement qu'aux hommes, faute de lui accorder la possibilité de se défendre adéquatement.

Le requérant affirme également avoir fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire en raison de ses convictions motif pris qu'il avait toujours œuvré dans l'intérêt supérieur de l'entreprise tout en essayant d'améliorer les conditions de travail de ses équipes, notamment en luttant contre les agressions sexuelles, en luttant pour le respect des temps de repos et pour l'attribution d'incitatifs financiers aux salariés méritants. Il affirme que ses actions dans ces domaines avaient nécessairement dû déplaire à ses supérieurs hiérarchiques et notamment à la directrice des ressources humaines, mais encore au président du conseil d'administration qui l'avait dénigré en raison de ses actions.

PERSONNE1.) se dit finalement discriminé en raison de son appartenance ethnique et de sa nationalité.

Il rappelle à cet égard qu'il est de nationalité française. Il reproche au président du conseil d'administration PERSONNE2.) d'avoir fait des remarques désobligeantes à son encontre pris en sa qualité de citoyen français et concernant la France dont il est le ressortissant. Il cite plus particulièrement en exemple deux courriels du 23 mars 2021 et du 23 décembre 2021 lui adressés par le président du conseil d'administration, plus amplement cités dans la requête introductive d'instance.

Il estime avoir ainsi établi des faits qui font présumer une discrimination à son encontre et qui constituent des manquements répétés de l'employeur à son obligation à prévenir des discriminations respectivement à les faire cesser.

Il reproche finalement à l'employeur de ne pas avoir fait coïncider les extensions successives de son champ de compétence avec des augmentations correspondantes de son salaire.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste tout acte de harcèlement discriminatoire de sa part ou de la part de l'un des membres de son personnel. Elle rappelle qu'il appartient à PERSONNE1.) d'établir en premier lieu des actes de harcèlement et d'établir que ces actes de harcèlement sont fondés sur certains critères ou caractéristiques spécifiques du salarié.

Elle conteste en premier lieu tout harcèlement fondé sur la situation de famille. Elle verse à ce sujet une liste de l'ensemble des salariés qui ont pu bénéficier d'un congé de paternité ou de maternité.

Elle conteste encore toute discrimination fondée sur l'âge, soutenant que l'argumentation développée par PERSONNE1.) ne permettait pas de mettre en évidence une quelconque discrimination.

En ce qui concerne le reproche du harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime que le simple fait de ne pas dévoiler le nom des personnes ayant porté des accusations contre le requérant ne dégénère pas en discrimination. Elle rappelle d'ailleurs qu'elle a une obligation de protéger les collaboratrices ayant porté des accusations contre PERSONNE1.).

Concernant la discrimination fondée sur les convictions, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. rappelle qu'elle a introduit un système de bonus avec des critères d'attribution des bonus qu'elle estime objectifs.

En ce qui concerne finalement le reproche de la discrimination fondée sur la nationalité, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. rappelle que le président du conseil d'administration s'était borné à critiquer le système des 35 heures de travail hebdomadaires et que cette critique ne constitue pas un dénigrement de PERSONNE1.) en raison de sa nationalité.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient que faute pour PERSONNE1.) d'établir des faits susceptibles de constituer des actes de harcèlement discriminatoire, il n'y a pas lieu à renversement de la charge de preuve selon l'article L.253-2 du code du travail.

Aux termes de l'article L.251-1(1) du code du travail, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie est interdite. La discrimination directe se produit, selon l'article L.251-1 (2) a), lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1). La discrimination indirecte consiste pour l'employeur à appliquer une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre susceptible d'entraîner un désavantage particulier notamment pour des personnes appartenant à une race donnée, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser ce dernier soient appropriés et nécessaires.

L'article L.253-2. (1) du même code dispose que lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Il appartient d'abord au salarié qui s'estime discriminé d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, auquel cas il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Les éléments apportés par le salarié doivent en outre laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un quelconque critère discriminatoire.

L'office du juge consiste à déterminer si les situations sont comparables, puis le cas échéant à vérifier s'il existe une véritable différence de traitement et si elle est susceptible de reposer sur un motif prohibé.

Le salarié est partant soumis à l'obligation non seulement d'établir des éléments de fait laissant présumer la rupture de l'égalité de traitement, mais encore qu'elle repose sur un des motifs prévus à l'article L.251-1.(1) du code du travail.

En ce qui concerne en premier lieu la discrimination fondée sur la situation de famille, le tribunal rappelle que le droit au congé extraordinaire que constitue le congé de paternité était prescrit au moment de la demande en application des dispositions de l'article L.233-16 du code du travail tel qu'applicable au moment de la naissance du fils de PERSONNE1.) et qui prévoyait que le congé parental devait être pris dans les deux mois de la naissance. Dans ces circonstances, un fait qui permettrait de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte laisse d'être établi.

Concernant la discrimination fondée sur l'âge, il convient de rappeler qu'il ressort des propres déclarations de PERSONNE1.) (plus amplement développées aux pages 32 à 34 de la requête introductive d'instance) que « *les personnes [qui] avaient des problèmes avec le Dr. PERSONNE9.) [...] n'osaient pas témoigner par peur de représailles* ». Dans ces circonstances, un traitement discriminatoire fondé sur l'âge du fait du traitement différent réservé au docteur PERSONNE9.) laisse d'être établi alors que dans le cas du requérant, l'employeur affirme disposer d'éléments de preuve suffisants.

Le fait que le président du conseil d'administration, au cours de discussions ait réfuté « *la notion française de revalorisation* » ou ait qualifié au cours d'une discussion au sujet des semaines de travail de 35 heures la France de « *pays en déclin économique* » ne permet pas non plus, *ipso facto*, de conclure à une discrimination en raison de la nationalité ou en raison des origines françaises du requérant. Il ressort en effet de la lecture des extraits de courriel plus amplement cités par le requérant dans la requête introductive d'instance que – contrairement d'ailleurs à ce qu'affirme le requérant - le président du conseil d'administration n'y fait aucunement directement ou indirectement référence à l'origine respectivement à la nationalité de PERSONNE1.). Le seul fait de critiquer le modèle social tel que pratiqué dans un autre pays ne saurait être considéré comme acte faisant présumer une discrimination.

PERSONNE1.) affirme encore avoir été discriminé en raison de son sexe. Or, il se dégage du moyen tel que développé par PERSONNE1.) dans la requête

introductive d'instance qu'il reproche essentiellement à son employeur de ne pas lui avoir donné la possibilité de présenter ses moyens de défense et de lui avoir suggéré de démissionner.

Il convient de rappeler que, confronté avec des accusations de harcèlement moral et sexuel, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures adéquates et, le cas échéant, d'user de son pouvoir disciplinaire afin de permettre l'exécution du contrat de travail dans des conditions normales. Il doit ainsi exercer ce pouvoir sans prendre délibérément le parti de la personne accusée et prendre toute disposition pour éviter le renouvellement des agissements (voir en ce sens CA Toulouse, 26 octobre 2000, 4^{ème} chambre sociale F c/ S.à.r.l. V, cité dans L. Fricotté, *Harcèlement dans les relations de travail*, éditions Francis Lefebvre 2022). A défaut d'agir, l'employeur voit sa propre responsabilité engagée. Il appartient ainsi à l'employeur d'agir avec discernement au vu des différents éléments dont il dispose. S'il agit précipitamment et qu'il s'avère ultérieurement que les faits ne sont pas établis, le licenciement du salarié accusé de harcèlement devient en effet sans cause réelle et sérieuse.

Or, en l'espèce, le seul fait que les personnes qui se sont avancées et qui ont porté des accusations contre PERSONNE1.) sont de sexe féminin ne permet pas d'impliquer une présomption de discrimination fondée sur la considération que PERSONNE1.) est de sexe masculin alors que dans les cas suspectés de harcèlement sexuel, les accusateurs et les personnes suspectées sont fréquemment (mais pas exclusivement) de sexe opposé.

Il ne ressort en tout état de cause pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal des considérations permettant de conforter l'idée que l'employeur, dans son appréciation des accusations portées contre PERSONNE1.), s'est laissé guider par des considérations fondées sur le sexe de PERSONNE1.).

Il convient encore de rappeler, conformément à ce qui a été développé ci-dessus, que l'employeur n'est pas tenu de communiquer ses sources, en particulier, l'identité des accusateurs au salarié suspecté d'être l'auteur de faits de harcèlement moral et que le 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.

PERSONNE1.) affirme finalement avoir été discriminé en raison de ses convictions sociales.

Il convient d'écarter de prime abord le document produit par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en pièce 41 alors que ledit document n'est pas signé et que les noms des auteurs, vérificateurs et approbateurs ne sont pas renseignés; ledit document est partant dépourvu de force probante.

Pour le surplus, le tribunal constate qu'une divergence d'opinion sur les critères à prendre en considération pour apprécier le mérite d'un éventuel bonus à attribuer aux salariés n'est pas de nature à laisser présumer ni une discrimination fondée sur l'opinion, ni l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et le critère discriminatoire avancé.

En ce qui concerne le courriel du 30 septembre 2021, le tribunal constate que le président du conseil d'administration rappelle, sur un ton certes très ferme, que le sujet de l'assurance de l'usine polonaise (voir titre du courriel cité) est plus important que les augmentations de salaire.

Or, toute discussion comporte nécessairement l'expression d'avis divergents. Dans le cas d'espèce, ni les termes des courriels cités, ni des courriels ultérieurs permettent de soutenir l'idée que l'employeur aurait gardé une rancune du fait des opinions exprimées par PERSONNE1.) et que la résiliation, intervenue 9 mois respectivement plus de 3 mois plus tard, soit la conséquence des opinions exprimées par le salarié.

Dans ces circonstances, les éléments apportés par PERSONNE1.) sont insuffisants pour faire présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte en raison de ses opinions sociales, d'ailleurs sous peine d'interdire l'expression de tout avis divergent.

En conséquence, PERSONNE1.) laisse d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et de supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et les critères discriminatoires invoqués.

Toute présomption de discrimination laisse partant d'être établie.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation du préjudice moral subi en raison des faits qualifiés de harcèlement discriminatoire.

Quant à l'attitude de l'employeur face au harcèlement et à la discrimination

PERSONNE1.) reproche à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. d'avoir failli à son obligation d'exécution de bonne foi de son contrat de travail et plus particulièrement à son obligation de résultat d'assurer la santé de son salarié. Il reproche plus particulièrement à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ne pas avoir réagi et de ne pas avoir pris les mesures qui s'imposaient face au traitement humiliant lui réservé par PERSONNE5.), fait dont il avait averti l'employeur dans un courriel du 30 septembre 2021.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. réfute l'argumentation de la partie requérante en affirmant que tout a été fait dans les règles et que les reproches adverses sont sans fondement.

Il convient de rappeler ici qu'il ressort des développements ci-dessus que les relations entre PERSONNE1.) et PERSONNE5.), qui semblaient être cordiales dans un premier temps, se sont dégradées lorsque les deux personnes ont été

amenées à travailler parallèlement sur le dossier de l'assurance de l'usine polonaise. Les divergences ont culminé dans deux courriels adressés en date du 30 septembre 2021 par PERSONNE5.) à l'administrateur- délégué et dans lesquels PERSONNE5.) se plaignait sur un ton excessivement virulent du fait que PERSONNE1.) refuserait de lui communiquer certains documents.

Il ressort néanmoins d'un échange de messages SMS entre PERSONNE5.) et PERSONNE1.) (plus amplement détaillé ci-dessus au sujet des actes de harcèlement imputés à PERSONNE5.)) que PERSONNE5.) avait été retiré par le président du conseil d'administration du dossier et ne devait plus s'en occuper afin d'éviter toute nouvelle dispute, raison d'ailleurs pour laquelle PERSONNE5.) demandait à PERSONNE1.) de ne plus communiquer avec lui au sujet de ce dossier.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

Quant à la violation de la charte éthique de l'entreprise

PERSONNE1.) reproche à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. d'avoir violé à plusieurs reprises la charte éthique de l'entreprise à son détriment. Il affirme avoir été dans le collimateur de la directrice des ressources humaines alors qu'il œuvrait pour le respect de la législation en matière de droit du travail et des droits des salariés et qu'il avait mis en évidence un certain nombre de dysfonctionnements dont la suppression de congés d'une salariée, l'absence de réaction face à une plainte d'une salariée pour des faits d'agression sexuelle et face à une plainte d'un autre salarié pour une agression physique dirigées contre le même salarié, le paiement tardif de certains salaires, le défaut de revalorisation de certains salaires ainsi que le fait de faire traîner volontairement le remplacement du travailleur désigné et du chef de service SOCIETE2.). Il soutient encore que la directrice des ressources humaines, outre le fait de vouloir se débarrasser d'un salarié incommode, avait sans doute à cœur de statuer un exemple afin de cacher ses carences dans le traitement d'autres faits de harcèlement sexuel ou moral qui avaient été portés à son attention.

Il estime encore que les agissements de l'employeur avaient uniquement pour but de le priver de son congé parental, de son congé de paternité et de dispenser l'employeur de devoir procéder à son licenciement.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. réfute l'argumentation de la partie adverse pour être dénuée de tout fondement en fait et en droit. Elle conteste tous les faits invoqués par le requérant, et plus particulièrement tout retard dans le paiement des salaires.

Elle rappelle d'ailleurs qu'elle a l'obligation de traiter les dossiers avec la confidentialité qui s'impose au vu de la nature parfois sensible des informations portées à sa connaissance. Elle affirme ainsi qu'elle avait donné suite à toutes les situations conflictuelles qui avaient été portées à sa connaissance, même si, en raison de la confidentialité requise, elle n'avait pas informé le requérant de toutes les mesures prises.

Le tribunal constate que l'argument développé par PERSONNE1.) consiste de nouveau à questionner la réalité des reproches de harcèlement moral invoqués par l'employeur lors de la réunion du 8 avril 2022, estimant qu'il ne s'agissait que d'un prétexte pour se débarrasser de lui.

Le mérite des moyens invoqués par l'employeur pour se séparer d'un salarié s'apprécie dans le cadre de l'action en indemnisation de la résiliation arguée d'abus d'un contrat de travail. Or, il convient de rappeler que PERSONNE1.) a présenté sa démission ; il convient encore de rappeler que le tribunal a retenu ci-dessus que la démission présentée par PERSONNE1.) n'était pas entachée par un vice du consentement, compte tenu notamment du temps de réflexion dont ce dernier avait disposé avant de présenter sa démission.

Pour le surplus, il n'est pas établi (ni d'ailleurs argumenté) que les carences imputées à la directrice des ressources humaines, même à les savoir établies, constituent des actes de harcèlement ou de discrimination à l'égard du requérant.

La demande de ce chef laisse également d'être fondée.

PERSONNE1.) restant ainsi en défaut d'établir la réalité d'un harcèlement moral ou d'un harcèlement discriminatoire, respectivement une absence de réaction de l'employeur face à des actes de harcèlement dont s'était plaint PERSONNE1.), la demande de ce dernier en obtention de dommages et intérêts pour préjudice moral du fait des agissements qualifiés « *harcèlement et discrimination* » doit être déclarée non-fondée.

III. Quant aux indemnités de procédure

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 13.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A titre reconventionnel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 €.

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).

Au vu du sort à réserver au litige, il convient de débouter PERSONNE1.) de sa demande de ce chef.

Lors des plaidoiries, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. invoque le quantum des pièces produites par PERSONNE1.) pour justifier le mérite de sa demande.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens pour assurer sa défense.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à la somme de 500 €.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit la requête en la forme;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi en raison de la résiliation du contrat de travail au montant de 128.368,49 €;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande en indemnisation du préjudice moral subi en raison de la résiliation du contrat de travail au montant de 30.000 €;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la porter au montant de 13.500 €;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 €;

déclare irrecevables les demandes respectives de PERSONNE1.) en indemnisation des frais de déplacement, des frais de traitement auprès d'un psychologue, de la perte d'un congé parental, des frais bancaires, de la perte d'une chance de décrocher un emploi de directeur et des frais d'avocat;

dit non-fondée les demandes de PERSONNE1.) à voir annuler sa démission du 14 avril 2022 pour vice du consentement et à voir requalifier la démission en licenciement abusif;

dit non-fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à indemniser les préjudices matériel et moral lui accrus du fait de la résiliation abusive de la relation de travail et en déboute;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à indemniser le préjudice moral lui accru des faits de harcèlement moral, de harcèlement discriminatoire, d'absence de réaction face à des faits de harcèlement moral pourtant dénoncés et du fait de la violation du code d'éthique et en déboute;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure et en déboute;

dit fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure pour un montant de 500 € (cinq cents euros);

partant

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. un montant de 500 € (cinq cents euros) ;

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

laisse les frais et dépens de la présente 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.*