

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2528/2022**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 4 O C T O B R E 2 0 2 2**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e :**

**PERSONNE1.)**, ci-avant « EU Dangerous Goods Audit Manager » auprès de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l.**, demeurant à (...) (U.K.),

**demandeur**, comparant par la société à responsabilité limitée IE.LEX S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1631 Luxembourg, 15, rue Glesener, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B199233, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Fatiha DAHOU, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

**e t**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

**défenderesse**, comparant par ALLEN & OVERY, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 5, Avenue John F. Kennedy, représentée pour les besoins de la cause par Maître Gilles DALL'AGNOL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;
- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;
- **Laurent BAUMGARTEN**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

### **FAITS :**

Suite à la requête déposée le 12 juin 2020 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 03 juillet 2020.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société défenderesse comparut par ALLEN & OVERY, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 11 décembre 2020 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires (23.03.2021, 01.10.2021, 21.01.2022, 25.03.2022).

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 25 mars 2022, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 16 septembre 2022.

Pour des raisons d'organisation interne, l'affaire fut retirée du rôle prévu pour le vendredi, 16 septembre 2022 et refixée au vendredi, 23 septembre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 23 septembre 2022, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Fatiha DAHOU, la représentante du mandataire de la partie requérante, et Maître Laurie LOUGSAMI, en remplacement de Maître Gilles DALL'AGNOL, le représentant du mandataire de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail 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:**

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 12 juin 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de céans aux fins d'entendre dire que le licenciement avec préavis du 18 mars 2019 est abusif et irrégulier et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- |                    |             |
|--------------------|-------------|
| - Dommage matériel | 62.012,04 € |
| - Dommage moral    | 10.000,00 € |

- |  |             |
|--|-------------|
| - Indemnité compensatoire<br>pour congés non pris  | 833,85 €    |
| - Dommages et intérêts<br>résultant de la perte du droit<br>à lever les options d'actions<br>(RSU) | 54.941,52 € |

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 20.000,- euros à titre d'indemnisation du harcèlement moral subi avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, sinon à compter du jugement, jusqu'à solde.

Il conclut finalement à voir enjoindre la société SOCIETE1.) à lui remettre sa carte d'impôt, son certificat de rémunération pour l'année 2019 ainsi que son certificat de travail rectifié dans un délai de huit jours à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte d'un montant de 250,- euros par jour de retard et par document.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement, ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 31 mars 2014, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Product Compliance Specialist ».

Par courrier du 6 mars 2014, la société SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) de son affectation au poste de « Training Coordinator ».

Par courriers des 6 août 2015 et 13 août 2015, la société SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) de son affectation au poste de « EU Dangerous Goods Audit Manager, reporting to PERSONNE2.) ».

Par courrier recommandé du 1<sup>er</sup> mars 2019, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable pour le 6 mars 2019.

Par courrier recommandé du 4 mars 2019, l'ancien mandataire de PERSONNE1.) a sollicité le report de l'entretien préalable à huitaine.

Par courrier du 5 mars 2019, la société SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) du report de son entretien préalable au 12 mars 2019.

Par courrier recommandé du 18 mars 2019, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec préavis de quatre mois et dispense de travail.

Par courrier recommandé du 20 mars 2019, l'ancien mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et demandé la communication des motifs du licenciement.

Par courrier recommandé du 18 juillet 2019, l'ancien mandataire de PERSONNE1.) a, une nouvelle fois, contesté le licenciement faite pour la société SOCIETE1.) de lui avoir communiqué les motifs de son licenciement.

### 3. Appréciation

#### 3.1 Le licenciement du 18 mars 2019

PERSONNE1.) fait valoir que le licenciement serait abusif en vertu de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur n'ayant pas répondu à la demande de motifs.

L'article L.124-5 (2) du Code du travail prévoit que « L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

La société SOCIETE1.) ne conteste pas avoir omis de fournir une motivation écrite du licenciement à PERSONNE1.) dans le délai d'un mois à partir de la demande de motifs.

Elle se rapporte à prudence de justice quant au moyen soulevé par PERSONNE1.).

En application de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, le licenciement avec préavis du 18 mars 2019 est donc abusif.

#### 3.2 Indemnisation résultant du licenciement abusif

##### 3.2.1 Domage matériel

PERSONNE1.) réclame à titre de réparation de son préjudice matériel la somme de 62.012,04 euros (12 x 5.167,67 €) correspondant à une période de référence de douze mois.

Il fait valoir ne pas avoir été en mesure d'effectuer de recherches d'emploi alors qu'il aurait été en maladie.

La société SOCIETE1.) conteste tout lien causal entre le licenciement et le préjudice allégué alors que le certificat médical versé en cause aurait été établi rétroactivement.

Elle conclut au débouté de la demande, PERSONNE1.) n'ayant pas activement recherché un nouvel emploi.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

En l'espèce, il y a lieu de constater que le préavis avec dispense de travail de PERSONNE1.) courait du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 juillet 2019.

Il y a encore lieu de constater que le certificat médical versé en cause couvre uniquement la période du 27 avril 2019 au 30 juin 2020 et a été établi le 28 septembre 2021, soit plus d'un an après la maladie alléguée.

Le prédit certificat médical n'indique en outre pas les dates de consultation de PERSONNE1.) ou que ce dernier aurait été dans un état l'empêchant de faire la moindre recherche d'emploi. Il indique simplement « anxiety and depression ».

Le certificat ayant été établi plus d'une année après la période de maladie sans autre explication et rapport médical, il y a dès lors lieu de l'écarter pour ne pas emporter la conviction du tribunal.

Ainsi, non seulement PERSONNE1.) n'établit pas sa situation de maladie pendant les douze mois de référence réclamés mais il ne verse aucune recherche d'emploi de sorte que la demande de PERSONNE1.) est partant à déclarer non fondée.

### 3.2.2 Dommege moral

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 2.000,- euros.

### 3.2.3 Indemnité compensatoire pour congés non pris

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) lui redevrait encore, suivant décompte versé en cause, la somme de 833,85 euros ((157,28 heures x 29,87 €) – 3.864,10 €) à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande actuelle, PERSONNE1.) ayant uniquement formulé sa demande pour mémoire dans sa requête introductive d'instance.

A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice quant au montant réclamé.

PERSONNE1.) conclut pour sa part à la recevabilité de sa demande formulée pour mémoire. Il affirme que les montants réclamés avaient été indiqués avec suffisamment de précision dans la requête introductive d'instance, de sorte que l'employeur ne pouvait se tromper sur les montants lui réclamés.

L'article 154 du Nouveau Code de Procédure Civile exige, outre l'indication de l'objet de la demande, un exposé sommaire des moyens.

Si l'absence d'un tel exposé est une cause de nullité se justifiant par l'impossibilité du défendeur de préparer utilement sa défense, il n'est cependant pas exigé que la demande soit chiffrée, ni que soient indiqués les textes légaux sur lesquels elle est fondée (Cour d'appel, 4 juin 2009, numéro 32309 du rôle; Cour d'appel, 1<sup>er</sup> juin 2015, numéro 40234 du rôle; Cour d'appel, 12 mars 2015, numéro 40736 du rôle).

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congés non pris formulée « p.m. » dans la requête introductive

d'instance, mais chiffrée lors des plaidoiries à 833,85 euros, est partant recevable.

En vertu de l'article L. 233-12 du Code du travail, lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement. Les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur, soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Eu égard au décompte versé en cause et à l'absence de contestations de la part de la société SOCIETE1.), il y a lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) fondée.

#### 3.2.4 Dommages et intérêts résultant de la perte du droit à lever les options d'actions (« Restricted Stock Unit (RSU) »)

PERSONNE1.) expose s'être vu attribuer en 2014, en application d'un courrier du 13 mars 2014 et d'un « Global Restricted Stock Unit Award Agreement » 66 RSU, actions qui ne sont acquises qu'à l'issue de la période de disposition. Suite à l'acquisition de ces RSU, il aurait ainsi disposé de ces RSU et les aurait vendues.

Par la suite, il fait encore valoir s'être vu attribuer 92 RSU dont la période de disposition pour les 24 derniers RSU se situait après le licenciement en 2019 et 2020.

Dans la mesure où le licenciement du 18 mars 2018 est abusif, PERSONNE1.) soutient que les 24 RSU restant devraient lui revenir.

La société SOCIETE1.) conteste être contractuellement liée à PERSONNE1.) pour ce qui est des RSU alors que la lettre du 13 mars 2014 concernant l'attribution des RSU à PERSONNE1.) aurait été rédigée par la société américaine SOCIETE1.).com, Inc.

Le contrat subséquent aurait également été conclu entre PERSONNE1.) et la société américaine SOCIETE1.).com, Inc.

Le prédit contrat contiendrait en outre une clause attributive de compétence pour les juridictions américaines de sorte que le tribunal de travail de céans serait incompétent territorialement pour connaître de la demande.

PERSONNE1.) conteste les moyens de la société SOCIETE1.) en faisant valoir que la société américaine SOCIETE1.).com, Inc serait la maison mère et que sa demande serait recevable.

En l'espèce, il résulte du courrier du 13 mars 2014 ce qui suit :

« We are very pleased that you are considering an offer of employment with our affiliate, SOCIETE1.) EU SARL.

You should be aware that if you accept employment with our affiliate, you will be eligible, subject to approval by the Board of Directors of SOCIETE1.)com, Inc., to receive a restricted stock unit award with respect to 66 shares of SOCIETE1.)com, Inc. Common stock. Subject to your continued employment with one of our affiliates, this award will vest and convert into shares of common stock as follows :

- 5% on the 15th day of the month in which you reach your first anniversary of employment,
- 15% on the 15th day of the month in which you reach your second anniversary of employment, and
- 20% every six months thereafter, until fully vested.

This award would be evidenced by, and subject to the terms and conditions of, a restricted Stock Unit Award Agreement between you and SOCIETE1.)com, Inc. »

Le « Global Restricted Stock Unit Award Agreement » a été conclu entre PERSONNE1.) et la société américaine SOCIETE1.)com, Inc.

L'article 15 du prédit « Agreement » stipule « The Award and this Agreement shall be governed by and construed in accordance with the laws of the State of Washington, U.S.A., without regard to conflict of laws principles. Each party agrees to exclusive personal jurisdiction and venue in the federal and state courts in King County, Washington, U.S.A., for any dispute arising out of this Agreement. »

Le tribunal constate que PERSONNE1.) ne conteste pas l'existence du prédit courrier ou du prédit « Agreement » ou être lié contractuellement à la société américaine SOCIETE1.)com, Inc pour ce qui est des RSU. Il se contente simplement d'affirmer que dans la mesure où il s'agirait de la maison mère, il serait en droit de formuler sa demande à l'encontre de la société SOCIETE1.) EU S.à r.l., société qui n'est pas cotée en bourse.

Or, le tribunal constate que le contrat de travail conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) EU S.à r.l. ne dit mot sur les RSU.

Dans la mesure où PERSONNE1.) est lié contractuellement à la société américaine SOCIETE1.)com, Inc pour ce qui est des RSU et que l'attribution de ces dernières est sujet à l'approbation de la part de la société américaine SOCIETE1.)com, Inc, il y a lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) en tant que dirigée contre la société SOCIETE1.) EU S.à r.l. irrecevable.

### 3.3 Harcèlement moral

PERSONNE1.) fait valoir avoir été victime d'harcèlement moral au travail depuis fin 2017 alors qu'PERSONNE2.), son supérieur hiérarchique, lui en demandait toujours plus.

Les relations de travail se seraient détériorées à tel point qu'il se serait disputé avec PERSONNE2.) le 21 mars 2018, dispute suite à laquelle il se serait évanoui.

Son état anxio-dépressif résultant du harcèlement moral subi aurait d'ailleurs été confirmé par les médecins en mai 2018.

Il soutient que l'harcèlement moral résulterait de l'ensemble des pièces et qu'il aurait dénoncé l'harcèlement moral dont il faisait l'objet lors d'une réunion du 29 mars 2018.

Sinon, PERSONNE1.) formule une offre de preuve par témoins pour établir qu'il aurait dénoncé à son employeur le harcèlement moral subi lors de la prédite réunion.

Finalement, il résulterait de l'ensemble des pièces que son employeur n'aurait rien entrepris et ne lui aurait pas accordé la mutation demandée.

La société SOCIETE1.) conteste tout harcèlement moral et fait valoir que la charge de la preuve incomberait à PERSONNE1.).

Elle fait valoir que les faits ayant trait au harcèlement moral devraient être décrits de manière précise et que ceux-ci devraient dépasser ce qui est normal. Les prérogatives liées au pouvoir hiérarchique ne seraient en outre pas constitutifs de harcèlement moral.

La dénonciation des faits de harcèlement moral à l'employeur devrait également être précise et circonstanciée.

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) ne fournirait aucun exemple concret quant aux faits de harcèlement moral dont il aurait été victime.

Ce ne serait d'ailleurs qu'à partir du 9 octobre 2018 que PERSONNE1.) indiquerait que son état anxio-dépressif serait dû à sa relation conflictuelle avec son supérieur hiérarchique.

PERSONNE1.) ne fournissant aucun fait concret, précis, répété et ce dernier étant évasif, la société SOCIETE1.) conclut au débouté de la demande.

La société SOCIETE1.) fait encore valoir que le courrier électronique de PERSONNE1.) à PERSONNE3.) manquerait également de précision alors qu'il ne fournirait aucune indication quant aux actes d'intimidation allégués. Les allégations de PERSONNE1.) auraient ainsi été trop vagues pour engendrer une enquête.

En tout état de cause, la société SOCIETE1.) fait valoir qu'PERSONNE2.) aurait soutenu la demande de congé sabbatique de PERSONNE1.), congé qui aurait été accordé à PERSONNE1.).

Lorsque PERSONNE1.) serait tombé malade, ce serait lui qui aurait contacté sa hiérarchie pour le « handover » des dossiers. Tous les échanges entre parties auraient d'ailleurs été respectueux.

En l'absence de disposition législative spécifique en matière de harcèlement moral, il convient de se référer, pour définir la notion de harcèlement moral, à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui qualifie de harcèlement tout comportement qui a pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La Convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats SYNDICAT1.) et SYNDICAT2.), d'une part et l'ORGANISATION1.), d'autre part, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 en donne une définition similaire en retenant que le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, soit d'altérer les conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

Le harcèlement moral dans une entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

Il s'agit d'un processus d'enchaînement de faits correspondant à un certain schéma et aboutissant à un résultat déterminé.

Quant à la personne de l'harceleur, ce peut être l'employeur ou son remplaçant, mais également un salarié ou un supérieur hiérarchique.

En l'absence de disposition spécifique dans le Code du travail, c'est l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil qui constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée.

L'action étant basée sur l'article 1134 du Code civil, il appartient au salarié se prétendant victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une

non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice. (Cour d'appel, 16 octobre 2014, numéro 39728 du rôle)

Il y a lieu de rappeler par ailleurs que pour qu'il y ait faute dans le chef de l'employeur, il faut que celui-ci ait été informé par la prétendue victime de prétendus actes de harcèlement moral et qu'il ait délibérément omis d'intervenir pour faire cesser ces actes.

En vue de faire cesser les faits de harcèlement, il incombe en une première étape à l'employeur de procéder à une enquête au sujet des faits de harcèlement moral lui rapportés.

Pour qu'une enquête puisse être ordonnée, il faut que la connaissance donnée à l'employeur des faits d'harcèlement moral soit intervenue en termes suffisamment précis. (Cour d'appel, 3 juillet 2014, n°39788 du rôle)

En l'espèce, il ne résulte pas des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a dénoncé des faits de harcèlement lors de la réunion du 29 mars 2018 alors que l'échange de courriers électroniques entre PERSONNE1.) et sa hiérarchie avant la réunion n'en dit rien.

L'avertissement du 5 avril 2018 ayant suivi la prédite réunion n'indique également pas que PERSONNE1.) aurait informé son employeur être victime d'harcèlement moral.

Il résulte plutôt de l'avertissement que c'est PERSONNE1.) qui a eu une attitude inappropriée : « (...) Both you and your Manager presented respectively the situation and it was commonly agreed that your conduct was inappropriate. It has been recognized that you apologized about your conduct and you were advised that :

- Maintaining control of your temper within the work environment is critical and expected of all SOCIETE1.) colleagues.
- Refusing to deliver a task that you consider not to be a priority. (...) ».

L'offre de preuve formulée oralement à l'audience est à rejeter en ce qu'elle n'est pas précise et circonstanciée, cette dernière ayant été formulée de manière vague.

Quant au courrier électronique du 11 mars 2019 à l'attention de PERSONNE3.), il y a lieu de constater que PERSONNE1.) ne dénonce aucuns faits précis mais se contente d'évoquer ce qui suit :

« (...) One particular incident with my manager (PERSONNE2.) resulted in my requirement to accept my first ever written warning. However, this was a culmination of several weeks of intimidation and confrontation with my manager which drove me to a freaking point mentally. (...) »

PERSONNE1.) n'ayant dénoncé aucun acte précis ou une pluralité d'actes, il y a lieu de retenir qu'il n'a pas satisfait à la première condition qui est de dénoncer les faits constitutifs d'harcèlement moral à son employeur.

En tout état de cause, le tribunal tient à relever que le contexte économique mondialisé actuel est marqué par un souci toujours plus grand de compétitivité des entreprises et se traduit par des réorganisations incessantes, parfois difficiles à vivre pour ceux et celles qui les subissent. Le seul fait de donner des ordres et des consignes, nonobstant l'autonomie dont bénéficie un salarié dans ses fonctions, ne constitue pas un harcèlement moral, mais fait partie des contraintes inhérentes au lien de subordination. (Cour d'appel, 12 décembre 2019, n°44858 du rôle)

Aussi, à la lecture des nombreux courriels versés au dossier et dont PERSONNE1.) n'en a que vaguement fait état en se contentant de renvoyer le tribunal à ses pièces, il y a lieu de retenir que les échanges entre PERSONNE1.) et sa hiérarchie sont courtois et respectueux.

Le tribunal ignore d'ailleurs quels seraient les faits exacts et répétés portant atteinte à sa dignité et intégrité dont PERSONNE1.) aurait été victime.

Sur demande expresse du tribunal, le mandataire de PERSONNE1.) s'est contenté de renvoyer à ses pièces en indiquant qu'PERSONNE2.) aurait toujours demandé plus à PERSONNE1.) et qu'il n'allait pas détailler les nombreux dossiers dans lesquels cela aurait été le cas.

A ce titre, il est rappelé que des directives doivent être tolérées par un salarié eu égard au lien de subordination qui le lie à son employeur, respectivement à son supérieur hiérarchique.

Un médecin ne peut en outre attester de la réalité des faits de harcèlement ou de surcharge de travail allégués par le salarié. Il ne peut, à cet égard, que se baser sur le ressenti subjectif de son patient, tel que cela résulte d'ailleurs des certificats médicaux versés au dossier.

Eu égard aux développements qui précèdent, la réalité du harcèlement moral n'est partant pas établie et PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation.

### 3.4 Remise de documents

#### 3.4.1 Carte d'impôt

PERSONNE1.) demande à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui remettre sa carte d'impôt.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'il n'existerait aucune obligation dans le chef de l'employeur de restituer la carte d'impôt.

La demande en remise de la carte d'impôt est à déclarer non fondée en vertu des dispositions de l'article 22, alinéa 2 du règlement grand-ducal du 21 décembre 2012 remplaçant le règlement grand-ducal modifié du 21 décembre 2007 portant exécution de l'article 143 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu qui dispose que «En cas de changement d'employeur ou de caisse de pension en cours d'année dans les cas autres que la prise en charge d'un salarié par une caisse de maladie durant une période d'incapacité de travail pour maladie ou accident ou durant un congé de maternité, l'ancien employeur ou l'ancienne caisse de pension remet à l'Administration des contributions directes la fiche de retenue après y avoir porté l'extrait de compte prévu par l'article 8 du règlement de procédure de la retenue ».

#### 3.4.2 Certificat de rémunération

PERSONNE1.) conclut à se voir remettre son certificat de rémunération pour l'année 2019.

La société SOCIETE1.) conclut au débouté de la demande, le certificat étant versé à la présente procédure (pièce n°9, farde n°I).

La société SOCIETE1.) ayant versé le certificat de rémunération, il y a lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) non fondée.

#### 3.4.3 Certificat de travail

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui remettre son certificat de travail rectifié alors qu'il y aurait une erreur dans la date de début du contrat.

Son ancienneté au 23 janvier 2011 ayant été reconnue par la société SOCIETE1.), il soutient que son certificat de travail devrait indiquer le 23 janvier 2011 comme date de premier jour de travail et non le 31 mars 2014.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'il n'y aurait pas lieu de rectifier le certificat de travail dans la mesure où PERSONNE1.) travaillait auparavant pour une entité anglaise.

En l'espèce, il résulte du contrat de travail conclu entre parties ce qui suit :

« 1.1. Your employment with SOCIETE1.) is of an indefinite duration and will begin on 31 March 2014. (« Effectiveness Date »)

1.2. This employment is continuous with a previous period of employment which started on 23 January 2011. (...) ».

Les fiches de salaire de PERSONNE1.) indiquent comme date d'entrée le 31 mars 2014 et comme ancienneté le 23 janvier 2011. L'attestation patronale précise comme période d'occupation le 23 janvier 2011 au 31 juillet 2019.

Le certificat de travail indique quant à lui ce qui suit :

« Herewith we confirm that PERSONNE1.) was permanently employed, working full-time, at SOCIETE1.) (...) SARL – LUX from 31 March 2014 to 31 July 2019. PERSONNE1.) held the position of EMEA DG Audit Manager. (...) ».

La société SOCIETE1.) ayant reconnu l'ancienneté de PERSONNE1.) dans tous les autres documents soumis au tribunal, il y a lieu d'enjoindre la société SOCIETE1.) de rectifier le certificat de travail pour y inclure l'ancienneté de PERSONNE1.) dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 50,- euros par jour de retard à partir de l'expiration du délai de quinzaine, limitée au montant maximal de 2.000,- euros.

#### 4. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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).

PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées.

#### 5. Exécution provisoire

L'indemnité compensatoire pour congés non pris ayant la nature d'un substitut de salaire et s'agissant d'arriérés de salaire, la demande de PERSONNE1.) doit en application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure Civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus être déclarée fondée.

### **PAR CES MOTIFS :**

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la forme,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis du 18 mars 2019,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 833,85 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, avec les intérêts aux taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

**dit** irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts résultant de la perte du droit à lever les options d'actions (« Restricted Stock Unit (RSU) ») en ce qu'elle est dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l.,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre de harcèlement moral,

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) tendant à voir enjoindre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l. de lui délivrer sa carte d'impôt et son certificat de rémunération,

**ordonne** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l. de rectifier le certificat de travail pour y inclure l'ancienneté de PERSONNE1.) dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 50,- euros par jour de retard à partir de l'expiration du délai de quinzaine, limitée au montant maximal de 2.000,- euros,

**dit** non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**ordonne** l'exécution provisoire de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l. au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.