

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 3087/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 5 DECEMBRE 2022**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant en personne,

ET:

SOCIETE1.) EU,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.),
représentée par son gérant actuellement en fonction et inscrite au Registre de Commerce
et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B(...),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par l'étude ALLEN & OVERY s.e.c.s., établie et ayant son siège à L-1855 Luxembourg, 33, avenue John F. Kennedy, représentée par Maître Laurie LOUGSAMI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christophe ERNZEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 novembre 2019, sous le numéro fiscal 824/19.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 6 janvier 2020. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 14 novembre 2022 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 18 novembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|---|-----------------|
| - indemnisation du chef de préjudice matériel lié au licenciement : | 52.000 euros |
| - indemnisation du chef de préjudice moral lié au licenciement : | 17.333,34 euros |
| - indemnisation du chef de perte d'un bonus : | 20.000 euros |
| - indemnisation du chef de perte de 80 actions : | 120.000 euros |
| - indemnisation du chef de préjudice moral lié à un harcèlement : | 26.000,01 euros |

Le requérant demande par ailleurs à voir condamner la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros et des frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 14 novembre 2022, la société SOCIETE1.) EU SARL a reconventionnellement conclu à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été au service de la société SOCIETE1.) EU SARL en qualité de « seller experience manager » à compter du 5 juin 2017.

Par courrier du 7 août 2018, le requérant a été licencié moyennant un préavis de 2 mois. Il a été dispensé de travail pendant la période de préavis.

PERSONNE1.) ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 2 octobre 2018 dans les termes suivants :

(...)

Par un courrier de son mandataire de l'époque, du 22 novembre 2018, PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) soutient principalement que son licenciement doit être déclaré abusif pour être intervenu en dépit de la protection contre le congédiement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail. Il précise d'emblée que la société défenderesse ne saurait soutenir qu'il était en incapacité de travail ininterrompue pendant plus de 26 semaines étant donné qu'il avait repris le travail en date du 6 juillet 2018.

A titre subsidiaire, il estime que la lettre de motivation du licenciement ne satisfait pas à l'exigence de précision posée par la loi et la jurisprudence.

Plus subsidiairement, PERSONNE1.) est d'avis que les motifs avancés par la société défenderesse ne sont ni réels ni sérieux. Il soutient plus précisément que la société SOCIETE1.) EU SARL ne saurait se prévaloir d'un prétendu absentéisme chronique dans la mesure son incapacité de travail aurait eu pour origine un harcèlement moral que sa supérieure hiérarchique directe aurait exercé à son égard.

Le requérant conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) EU SARL à lui payer en sus des dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement, des dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral lié au harcèlement moral dont il affirme avoir fait l'objet.

Dans ce contexte, PERSONNE1.) soutient que ses conditions de travail ont été dénoncées à la société SOCIETE1.) EU SARL par courrier du 20 février 2018 auquel la société défenderesse n'aurait cependant donné aucune suite. Ce faisant, la société SOCIETE1.) EU SARL aurait manqué à son obligation de réagir à la dénonciation d'un harcèlement en diligentant une enquête et en prenant des mesures pour faire cesser le harcèlement. A l'audience des plaidoiries, le requérant a précisé à ce sujet que la société défenderesse a effectivement mené une enquête, mais que le rapport final serait truffé d'erreurs et de contradictions. Ainsi, alors que le rapport arrive à la conclusion que la supérieure du requérant n'a pas exercé de harcèlement à son égard, celle-ci aurait cependant été licenciée à la suite de cette investigation, ce qui prouverait que l'enquête a nécessairement mis en évidence des fautes dans le chef de sa manager.

La société SOCIETE1.) EU SARL se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête. Quant au fond, elle conteste les demandes du requérant et conclut à voir déclarer justifié le licenciement.

Elle soutient en premier lieu que le congédiement n'est pas intervenu au cours de la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, cette protection ayant cessé à compter du 16 juillet 2018, après 26 semaines d'incapacité de travail. La société SOCIETE1.) EU SARL

conteste dans ce contexte que le requérant ait valablement interrompu cette incapacité continue en date du 6 juillet 2018 ; PERSONNE1.) resterait en défaut de prouver une reprise effective du travail susceptible d'emporter interruption du délai de 26 semaines d'incapacité de travail.

Par ailleurs, le licenciement serait intervenu pour un motif valable et justifié. En effet, PERSONNE1.) aurait été placé en arrêt de travail pendant une durée de 7 mois à une époque où il n'avait qu'une ancienneté de 7 mois.

Eu égard à la durée de l'incapacité de travail, il y aurait lieu de présumer que celle-ci a été de nature à provoquer une perturbation de l'entreprise, d'autant plus que le requérant aurait remis de nombreux certificats médicaux (9) prescrivant des arrêts de travail de durées variables et que ces certificats auraient souvent été communiqués peu de temps avant l'écoulement de la période d'incapacité précédente et sans respecter la procédure d'information mise en place au sein de la société pour favoriser une bonne gestion des arrêts de travail.

La société SOCIETE1.) EU SARL conteste tout harcèlement. Au contraire, les arrêts de travail trouveraient leur origine dans l'attitude réfractaire du requérant par rapport à la mise en place d'un plan de coaching pour l'amélioration de ses performances. Alors même que la mise en place de ce plan aurait fait l'objet de plusieurs semaines de discussions et de 3 séances de médiation, le requérant aurait annoncé dès sa mise en place qu'il désirait faire appel de cette décision et dès le lendemain, il aurait été en arrêt-maladie. Sa version des faits selon laquelle il aurait subi un harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique directe est partant contestée. Il y aurait dès lors lieu, d'une part, d'écarter l'argumentation du requérant selon laquelle son incapacité de travail aurait eu une origine professionnelle et, d'autre part, de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice moral lié au prétendu harcèlement.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) EU SARL conteste les demandes indemnitaires du requérant liées au licenciement en contestant tout lien causal entre le congédiement et la période de non-emploi du requérant. Elle conteste également les demandes relatives à la perte d'un bonus et d'actions.

IV. Motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et dans le délai prescrits par la loi, elle est recevable en la forme.

A. Le licenciement

1. La protection contre le licenciement

Aux termes de l'article L.21-6 du Code du travail, « l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail ».

En l'espèce, PERSONNE1.) soutient qu'il était en incapacité de travail constatée par un certificat médical dûment communiqué à la société SOCIETE1.) EU SARL à la date de son licenciement.

La société SOCIETE1.) EU SARL ne conteste pas qu'à la date du licenciement PERSONNE1.) était en incapacité de travail, mais elle soutient que la protection conférée par l'article L.121-6 du Code du travail avait pris fin le 16 juillet 2018, après 26 semaines d'incapacité de travail continue. Le requérant critique ce raisonnement en soutenant qu'il a repris le travail en date du 6 juillet 2018, de sorte qu'à compter de cette date, une nouvelle période de protection de 26 semaines aurait débuté.

Sans contester la présence de PERSONNE1.) dans ses locaux en date du 6 juillet 2018, la société SOCIETE1.) EU SARL conteste que cette présence ait valablement interrompu le délai de 26 semaines d'incapacité de travail continue.

Les parties sont dès lors en désaccord sur l'incidence de la présence de PERSONNE1.) en date du 6 juillet 2018 dans les locaux de la société SOCIETE1.) EU SARL. Alors que le requérant estime que cette présence vaudrait reprise du travail interruptive de la période d'incapacité de travail, la société SOCIETE1.) EU SARL fait plaider que cette présence n'aurait pas eu le caractère d'une reprise effective du travail.

Le Tribunal constate qu'il résulte des neuf certificats médicaux versés par la société SOCIETE1.) EU SARL (pièces 3 à 10 de Maître Ernzen) que PERSONNE1.) s'est vu prescrire des arrêts de travail pour la période continue allant du 15 janvier au 1^{er} septembre 2018. Tous les arrêts de travail se suivent sans interruption.

En ce qui concerne la période de protection, le Tribunal rappelle que la computation du délai de protection de 26 semaines prévue à l'article L.121-6 du Code du travail court à partir du jour de l'acte (dies a quo) minuit, jusqu'au dies ad quem, minuit. Le dies ad quem étant le jour de la dernière semaine dont le nom correspond à celui du dies a quo (voir en ce sens TT Lux. 20.05.2016 n° 2091/2016).

En l'espèce, le délai de protection de 26 semaines a commencé à courir le lundi 15 janvier 2018. En retenant à ce stade, pour les besoins du raisonnement, qu'aucune interruption ne soit intervenue, il y aurait lieu de retenir que la protection contre le licenciement a expiré le lundi, 16 juillet 2018 à minuit, soit antérieurement à l'envoi de la lettre de licenciement du 7 août 2018.

La régularité du licenciement dépend dès lors de la seule question de savoir si la présence de PERSONNE1.) dans les locaux de la société SOCIETE1.) EU SARL en date du 6 juillet 2018 était de nature à interrompre le délai de protection de 26 semaines prévu à l'article L.121-6 du Code du travail et si cette présence a dès lors été de nature à conférer au requérant, à partir du 6 juillet 2018, une nouvelle protection pouvant durer jusqu'à 26 semaines à compter de cette date.

PERSONNE1.) soutient qu'en date du 6 juillet 2018 il s'est présenté à son poste de travail ; il serait arrivé aux alentours de 13.30 heures et il serait reparti vers 17.00 heures. A cette occasion, il aurait parlé à plusieurs collègues de travail et il aurait récupéré des tickets restaurant et signé le registre confirmant la remise de ces chèques-repas. La société défenderesse serait malvenue de lui reprocher de ne pas avoir fourni de travail effectif à cette date alors que tant son

ordinateur que son téléphone auraient été bloqués. Il aurait dès lors contacté le service compétent pour les débloquer.

La société SOCIETE1.) EU SARL donne à considérer qu'à la date du 6 juillet 2018, le requérant était couvert par un certificat médical d'incapacité de travail et qu'il n'aurait pas annoncé sa venue de sorte qu'il aurait été logique que ses accès informatiques et téléphoniques n'aient pas été rétablis pour l'occasion.

Le Tribunal constate qu'il ne résulte ni des plaidoiries ni des éléments du dossier que PERSONNE1.) aurait, en date du 6 juillet 2018, presté un travail effectif ou exécuté une tâche entrant dans ses fonctions. L'affirmation du requérant selon laquelle il aurait parlé à des collègues, sans précision quant à l'identité de ces collègues ni quant au contenu des discussions, n'est pas de nature à ébranler ce constat. D'autant plus que la durée limitée de sa présence sur les lieux et le fait qu'il n'avait pas annoncé son retour permettent de douter du caractère efficient de ces discussions.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'après plus de cinq mois d'absence ininterrompue, ni les circonstances de temps, ni les actes accomplis par PERSONNE1.) en date du 6 juillet 2018 entre 13.30 et 17.00 heures ne permettent de caractériser une reprise du travail susceptible d'emporter l'interruption du délai de 26 semaines de protection de l'article L.121-6 du Code du travail.

C'est dès lors à bon droit que la société SOCIETE1.) EU SARL a estimé qu'en date du 7 août 2018, PERSONNE1.) ne bénéficiait plus de cette protection.

Le moyen tiré d'une violation de la protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du Code du travail doit partant être écarté.

2. La lettre de motivation du congédiement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement également pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, la lettre du 2 octobre 2018 renseigne expressément les périodes au cours desquelles le requérant était absent et indique le nombre de jours d'absence sur une période clairement déterminée (100% sur une période de 7 mois).

Le courrier décrit également les problèmes d'organisation auxquels la société employeuse a été confrontée en raison de l'absence prolongée du requérant.

La lettre de motivation est conforme en termes de précision aux exigences de l'article du Code du travail précité et de la jurisprudence y relative.

3. Le caractère réel et sérieux des motifs

La désorganisation occasionnée par l'absence pour raison de santé peut, le cas échéant, autoriser l'employeur à procéder au licenciement du salarié absent. Encore faut-il que l'absentéisme puisse être considéré comme habituel, c'est-à-dire qu'il soit caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, qu'il cause effectivement des difficultés considérables au niveau du fonctionnement de l'entreprise et qu'il n'existe pas de certitude, ni même de probabilité, d'amélioration dans un proche avenir de sorte que l'employeur se trouve dans une situation où il ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié concerné.

En l'espèce, PERSONNE1.) soutient que son incapacité de travail trouve son origine dans les conditions de travail et plus particulièrement dans un harcèlement moral dont il aurait été victime de la part de sa supérieure hiérarchique.

S'il est exact que la jurisprudence actuelle retient que les absences consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ne peuvent être prises en compte dans le cadre de l'évaluation du taux d'absentéisme, il n'en demeure pas moins qu'il appartient à PERSONNE1.), conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) EU SARL, de prouver la réalité du harcèlement moral dont il se prévaut ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre ce harcèlement et son incapacité de travail.

Indépendamment de la question de savoir, à ce stade, si le requérant rapporte la preuve de l'existence du harcèlement allégué, le Tribunal constate d'emblée que pour établir l'existence d'un lien causal entre le prétendu harcèlement et son absence pendant 7 mois, le requérant se réfère à une mention manuscrite (difficilement lisible) ajoutée par le médecin généraliste au bas du premier certificat médical établi pour la période du 15 au 28 janvier 2018. Il semble que cette mention fasse état d'un « état anxio-dépressif » suivi de deux mots totalement illisibles puis finalement du mot « professionnel ». Aucun certificat médical circonstancié n'est versé.

En admettant même que cette mention illisible signifie qu'il existe un lien entre l'état dépressif et les conditions de travail du requérant, le Tribunal retient que cette seule mention, figurant sur le tout premier certificat, est insuffisante pour établir l'existence d'un lien causal entre l'incapacité de travail du requérant pendant plus d'une demi-année et ses conditions de travail.

Il s'ensuit que l'origine professionnelle de l'incapacité de travail laisse d'être prouvée en l'espèce.

Pour apprécier si un licenciement pour absentéisme est envisageable, il y a lieu de tenir compte des circonstances de l'espèce. Parmi les critères permettant d'évaluer le degré de perturbation

subi par l'entreprise figurent notamment, la durée des absences, la fréquence des absences, le pronostic quant à l'évolution de la situation, la taille de l'entreprise, la nature du poste occupé par le salarié concerné et le comportement de celui-ci notamment quant à l'information de son employeur au sujet de l'évolution probable de son état.

Force est de constater que PERSONNE1.) a été en incapacité de travail continue pendant près de 7 mois. Les premiers arrêts de travail portaient sur des périodes de 2 semaines, mais par la suite, les périodes se sont rallongées passant à 1 mois, voire 6 semaines.

Par ailleurs, aucun élément ne permet de retenir que la société SOCIETE1.) EU SARL pouvait espérer une amélioration de la situation, tous les certificats médicaux versés étant établis par le même médecin généraliste.

Il s'ensuit que l'absentéisme de PERSONNE1.) avait pris des proportions dépassant un absentéisme ponctuel. En effet, eu égard à l'ampleur des absences, il ne saurait être exigé de la société employeuse de justifier davantage la réalité de la perturbation dont elle fait état dans la mesure où il y a lieu de partir du principe que la société SOCIETE1.) EU SARL n'avait pas embauché des salariés en surnombre par rapport à la charge de travail à laquelle elle devait faire face. Il y a dès lors lieu d'admettre que l'absence en continu pendant près de 7 mois de PERSONNE1.) a effectivement eu un effet préjudiciable sur l'organisation du travail.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement prononcé le 7 août 2018 par la société SOCIETE1.) EU SARL à l'égard du requérant est à déclarer justifié.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes de dommages et intérêts des chefs de préjudices moral et matériel consécutifs au licenciement ainsi que de ses demandes tendant au paiement d'une indemnisation pour la perte de la prime de la deuxième année et des actions.

B. Le harcèlement moral

Outre les indemnisations en lien avec le licenciement, le requérant réclame le paiement de dommages et intérêts en soutenant qu'il a subi un préjudice moral consécutif au harcèlement moral qu'aurait exercé à son égard sa supérieure hiérarchique directe.

A l'appui de cette demande, PERSONNE1.) indique qu'après avoir rapporté, en juin et juillet 2017, à un certain PERSONNE2.), il aurait, après le départ de ce dernier, rapporté directement à la dénommée PERSONNE3.).

Or, dès la fin du mois de septembre 2017, celle-ci lui aurait retiré toute son équipe d'un très important programme.

En novembre 2017, PERSONNE3.) lui aurait fait des reproches quant à la qualité de son travail, elle aurait affirmé qu'il n'apportait pas de valeur ajoutée et qu'il démoralisait l'équipe. Ces reproches, à l'appui desquels PERSONNE3.) n'aurait pas été en mesure d'apporter de preuves, auraient pourtant été en contradiction avec de nombreux feed-back positifs de ses collègues.

Le 15 décembre 2017, elle n'aurait pas convié le requérant à une réunion à laquelle tous ses collègues de même niveau hiérarchique auraient pourtant été invités pour présenter au supérieur de sa supérieure les réalisations de leurs équipes respectives.

Le 20 décembre 2017, PERSONNE3.) lui aurait retiré toute son équipe, 24 heures avant un « workshop » qu'elle lui avait demandé d'organiser. Elle lui aurait aussi demandé de décommander l'expert qui devait y intervenir.

PERSONNE3.) aurait par ailleurs insisté pour que son télétravail du lundi et vendredi soit remis en cause.

Le plan d'amélioration de ses performances que PERSONNE3.) aurait voulu mettre en place n'aurait été qu'une mesure de plus pour dissimuler le harcèlement qu'elle exerçait à son encontre.

Alors que dès le début du mois de décembre 2017, le requérant aurait dénoncé le harcèlement à la société SOCIETE1.) EU SARL en demandant de pouvoir avoir un autre supérieur hiérarchique, la société n'aurait pas réagi. Elle n'aurait lancé une investigation qu'au début du mois de mars 2018, après avoir réceptionné un courrier dénonçant une nouvelle fois les faits de harcèlement dont il avait été la victime. Le rapport d'enquête serait truffé d'erreurs et aboutirait à la conclusion qu'il n'y aurait pas eu de harcèlement. Cette conclusion serait cependant en contradiction avec le fait que sa supérieure hiérarchique aurait été licenciée à la suite de l'enquête.

La société SOCIETE1.) EU SARL conteste tout harcèlement moral. Elle donne à considérer qu'elle a immédiatement réagi au courrier de PERSONNE1.), en procédant à une enquête en mars 2018. Avant cette date, PERSONNE1.) n'aurait jamais dénoncé de harcèlement justifiant le déclenchement d'une quelconque investigation. L'enquête diligentée en mars 2018 aurait abouti à la conclusion qu'il n'y avait pas eu de harcèlement. La société conteste également toute contradiction dans le rapport d'enquête. Il serait hâtif de déduire de la simple mention que la supérieure hiérarchique serait en « garden leave » qu'elle aurait été sanctionnée à la suite de l'enquête en question.

En l'espèce, le requérant resterait en défaut de prouver avoir fait l'objet d'actes répétés susceptibles de correspondre à la définition d'acte de harcèlement retenue par les juridictions du travail.

Il y aurait lieu de se garder de faire un amalgame entre le ressenti négatif qu'un salarié peut éprouver à la suite d'une mesure prise par un employeur à son égard et l'existence d'un harcèlement moral caractérisé par des faits concrets et répétés ayant un caractère humiliant.

Or, il résulterait du rapport que la mise en place d'un plan d'amélioration des performances par rapport au requérant était justifiée et qu'elle avait été précédée de plusieurs semaines de discussion et de plusieurs séances de médiation afin d'expliquer la démarche au requérant.

La société SOCIETE1.) EU SARL aurait en l'espèce uniquement fait usage à l'égard de son salarié de son pouvoir de direction en requérant des améliorations de ses performances, et le plan d'amélioration mis en place n'aurait eu d'autre but que de l'accompagner dans cette évolution.

PERSONNE1.) aurait manifestement mal accueilli l'initiative de ce plan. Cette circonstance ne serait cependant pas suffisante pour retenir qu'il a été victime d'un harcèlement moral qui

en l'espèce laisserait d'être prouvé, le requérant restant en défaut d'apporter des éléments concrets permettant de retenir qu'il a fait l'objet d'actes de harcèlement.

Le harcèlement moral peut être défini comme étant toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne. Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Cour d'appel, 11 janvier 2018, numéro 44637 du rôle) en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

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.

Ainsi, pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquences, constitutifs d'un abus. Un ressenti subjectif d'une situation donnée par le salarié ne correspond pas forcément à la réalité objective de la même situation (Cour d'appel, 18 juin 2015, numéro 40350 du rôle).

Pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, un acte isolé n'est pas susceptible de constituer un harcèlement.

Le harcèlement peut être vertical, c'est-à-dire exercé par un supérieur hiérarchique à l'égard d'un subordonné, ou horizontal, entre collègues.

Il appartient à l'employeur qui a l'obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail et d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, non seulement, de s'abstenir d'exercer lui-même tout acte de harcèlement, mais également, de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, lorsque des actes de harcèlement sont dénoncés à l'employeur, il a l'obligation d'intervenir concrètement. A cet égard, il doit mener une enquête interne afin de vérifier si les accusations sont exactes et dans l'affirmative, prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement constaté.

Il appartient dès lors à PERSONNE1.) de rapporter une triple preuve.

Il doit établir l'existence d'agissements répétés, vexatoires ou attentatoires aux droits et à la dignité de sa personne, pouvant objectivement être qualifiés de harcèlement moral. Ensuite, il doit prouver qu'il a dénoncé ces agissements à son employeur. Et finalement, il doit démontrer que celui-ci n'a pas mené d'enquête interne et n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser ce harcèlement.

Le Tribunal constate en premier lieu que contrairement à ses affirmations, PERSONNE1.) n'établit pas avoir dénoncé des faits de harcèlement à la société SOCIETE1.) EU SARL avant le mois de février 2018. S'il résulte effectivement du rapport d'enquête du 13 mars 2018 (annexe 15 de M. PERSONNE1.) qu'en décembre 2017, dans le cadre de la mise en place d'un plan d'amélioration des performances dont il était supposé faire l'objet, le requérant a

suggéré plusieurs pistes dont celle de lui permettre de rapporter directement au manager de sa manager (CP suggested the following : 1. Continue in his role but move reporting lines » et « [...] He also stated that he would like to report into PERSONNE4.) going forward, as his line manager »), il n'en résulte pas pour autant qu'il aurait fait état d'un harcèlement de la part de PERSONNE3.).

Le requérant reste dès lors en défaut de prouver que la société SOCIETE1.) EU SARL serait restée inactive à la suite d'une dénonciation de harcèlement qui aurait précédé celle introduite par courrier au mois de février 2018.

Le Tribunal constate que la lettre du 20 février 2018 qui est versée en pièce 13 de l'ancien mandataire du requérant est un courrier qui commence par « Madame, », il n'y a pas d'entête et pas d'indication du destinataire non plus. Il est par ailleurs frappant de constater que cette première page du courrier est numérotée « 2 ».

Il ne résulte dès lors d'aucun élément de cette pièce que ce courrier est effectivement celui qui a été adressé à la société SOCIETE1.) EU SARL et sur base duquel une enquête a été diligentée. En effet, d'après ce rapport le courrier en question (dont la date n'est pas spécifiée dans le rapport et qui n'est pas annexé au rapport versé en pièce) aurait été adressé à deux hommes (PERSONNE5.) et PERSONNE4.).

Il est dès lors impossible de vérifier si les faits dénoncés par le requérant lors des plaidoiries correspondent à ceux qui ont été dénoncés à la société SOCIETE1.) EU SARL en février 2018. En tout cas, force est de constater que le rapport ne prend pas position sur la plupart des faits dénoncés par PERSONNE1.) dans le cadre des plaidoiries (d'avoir été privé de son équipe sur un grand projet, d'avoir été privé de son équipe la veille d'un workshop, que son télétravail aurait été remis en question). Au contraire, le rapport porte uniquement sur la mise en place d'un plan d'amélioration des performances et des critiques formulées dans ce contexte par PERSONNE3.).

En tout état de cause, force est de constater, que le requérant reste en défaut de prouver les faits de harcèlement allégués. En effet, il ne verse aucune pièce au soutien de son affirmation selon laquelle PERSONNE3.) aurait insisté pour remettre en question le télétravail. S'il verse effectivement des courriels à l'appui de son affirmation qu'elle lui aurait retiré son équipe le 29 septembre 2017 et le 20 décembre 2017 avant un workshop, force est de constater qu'il s'agit de courriels de quelques lignes qui ne sont pas de nature, à eux seuls, à confirmer les affirmations du requérant en particulier en ce qui concerne le contexte entourant ces événements. PERSONNE1.) verse par ailleurs un mail qu'il a adressé à PERSONNE4.) et qui débute par « for some reasons I have not been invited at the meeting last week [...] », ce mail n'est pas de nature à prouver à lui seul que la réunion en question était organisée par PERSONNE3.) ou que celle-ci était en charge d'y inviter le requérant. Il n'en résulte pas non plus que tous les collègues de PERSONNE1.) ayant la même position hiérarchique que lui auraient été invités à cette réunion.

S'il se dégage des éléments du dossier que PERSONNE3.) avait pris l'initiative de mettre en place un plan d'amélioration des performances et que PERSONNE1.) n'acceptait pas cette décision estimant que sa supérieure n'apportait pas de preuves suffisantes des reproches qu'elle formulait par rapport à la qualité de son travail, il n'en demeure pas moins qu'il appartient en l'espèce à PERSONNE1.) - qui soutient que la mise en place de ce plan était un acte de harcèlement - de prouver que les critiques de PERSONNE3.) étaient manifestement infondées,

que la mise en place d'un plan d'amélioration ou de coaching était superflue et que cette initiative ne pouvait s'expliquer que par une volonté de miner le moral du requérant et de lui faire perdre confiance en lui. Or, PERSONNE1.) reste en défaut d'apporter cette preuve. S'il verse en effet quelques courriels de félicitations pour certains projets ou encore des feed-back de membres de son équipe qui font état de critiques positives, il n'en reste pas moins que ses collègues indiquent également certains points qui mériteraient d'être améliorés de sorte que ces courriels, qui se résument le plus souvent à quelques lignes rédigées dans un style télégraphique, ne sauraient établir que l'initiative de mettre en place un plan d'amélioration aurait été manifestement injustifiée et qu'elle aurait été prise dans le seul but de nuire moralement au requérant.

Il suit des développements qui précèdent que PERSONNE1.) reste en défaut de prouver qu'il a effectivement fait l'objet d'actes répétés et systématiques qui auraient eu pour but ou pour effet d'instaurer un climat intimidant ou hostile ou de saper son moral.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral consécutif à un prétendu harcèlement moral.

C. Les demandes d'indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

En revanche, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) EU SARL dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 500 euros.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare justifié le licenciement intervenu le 7 août 2018 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement et en déboute ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de perte d'un bonus et de perte d'actions et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef d'un prétendu harcèlement moral et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU SARL en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) EU SARL la somme de 500 à titre d'indemnité de procédure ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.