

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 3299/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU LUNDI, 19 DECEMBRE 2022**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
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 L-(...),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Victorien HERGOTT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions 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 Maurice MACCHI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître André MARC, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, 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 12 octobre 2021, sous le numéro fiscal 663/21.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 octobre 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 28 novembre 2022. Les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique extraordinaire de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|---|-----------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 50.776,20 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 16.925,40 euros |
| - indemnité compensatoire de préavis : | 50.776,20 euros |
| - indemnité de départ : | 25.388,10 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral lié à un harcèlement: | 50.776,20 euros |

Le requérant conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 28 novembre 2022, le requérant a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 25.660,22 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer la somme de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a conclu à la condamnation de la partie mal-fondée à lui rembourser la somme de 31.039,88 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 22 juillet 2021 au 19 janvier 2022.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA en qualité d'« execution desk » à compter du 1^{er} mars 2004.

Le requérant a été licencié avec effet immédiat par courrier daté du 21 juillet 2021 libellé dans les termes suivants :

(...)

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet. Il conteste en premier lieu la précision de la lettre de licenciement.

Par ailleurs, les motifs avancés sont contestés pour n'être ni réels ni suffisamment graves pour justifier le renvoi immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de 16 années.

Le requérant soutient que le premier fait énoncé dans la lettre de licenciement est tardif pour remonter à plus d'un mois du licenciement et qu'il a en tout état de cause déjà fait l'objet d'un avertissement de sorte qu'il ne pourrait pas être sanctionné une seconde fois.

Le second motif tiré d'une désorganisation liée à l'absentéisme du requérant est également contesté. La lettre de licenciement manquerait de précision quant à ce fait étant donné qu'il ne serait pas compréhensible comment l'absence d'une personne serait de nature à entraîner une désorganisation au sein d'une société ayant autant de salariés. Par ailleurs, l'absentéisme chronique ne serait pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, mais tout au plus un licenciement avec préavis.

Finalement, force serait de constater que la seule faute invoquée serait la sortie du 25 juin 2021 dans un nightclub. Or, à ce sujet, le requérant donne à considérer qu'il était en incapacité de travail pour cause de dépression et que dans le cadre de sa thérapie il lui avait été conseillé d'avoir une vie sociale active. Cette sortie ne saurait dès lors, eu égard à ces circonstances, être

considérée comme une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. Si l'employeur avait des doutes quant au caractère justifié de l'arrêt de travail, il lui aurait été loisible d'inviter PERSONNE1.) à se présenter à une contre-visite auprès du médecin de son choix. Or, la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA se serait gardée de recourir à cette mesure pour tirer une conclusion hâtive et erronée sur base d'une simple photo.

En tout état de cause, ce fait isolé ne serait pas de nature à justifier le licenciement d'un salarié ayant une ancienneté de 16 années qui aurait toujours donné satisfaction à son employeur ; d'ailleurs au fil de sa carrière il aurait été promu et son salaire aurait considérablement augmenté.

Le requérant affirme encore avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique directe, PERSONNE2.) et il réclame le paiement de dommages et intérêts à ce titre en soutenant que la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) aurait omis de prendre des mesures appropriées pour remédier à cette situation alors même que le harcèlement lui avait été dénoncé en septembre 2020. Pire, la société défenderesse aurait adressé un avertissement au requérant pour le sanctionner d'avoir pris l'initiative de dénoncer ses conditions de travail. C'est à la suite de cet avertissement reçu en décembre 2020 que le requérant serait tombé en dépression. Son mandataire serait alors intervenu en avril 2021 pour dénoncer une nouvelle fois le harcèlement dont le requérant estime avoir été victime.

La société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de la requête en la forme.

Quant au fond, elle conteste la version des faits du requérant. Elle affirme que dès son embauche, PERSONNE1.) aurait travaillé avec sa supérieure hiérarchique, PERSONNE2.).

En date du 25 août 2020, le requérant aurait commis une erreur et une dispute aurait éclaté entre lui et la dénommée PERSONNE2.). Cette dispute n'aurait pas été un événement isolé. En effet, tant PERSONNE1.) que PERSONNE2.) auraient de forts tempéraments de sorte qu'au fil des années, ils auraient souvent eu des disputes ce qui n'aurait cependant perturbé aucun des deux.

Le lendemain des faits, les deux se seraient à nouveau disputé au sujet de cet incident et PERSONNE1.) aurait demandé un congé ce qui lui aurait été refusé par PERSONNE2.). Le requérant serait passé outre et il ne se serait pas présenté à son poste.

Dans la nuit du 27 au 28 août 2020, PERSONNE1.) aurait fomenté un coup pour tenter de se débarrasser de sa supérieure ; il aurait appelé tous les membres de l'équipe à se liguier contre PERSONNE2.) pour l'éjecter de l'équipe (« kick her out »).

Informé de ces faits, le service des ressources humaines aurait alors diligenté une enquête. Il serait dès lors erroné d'affirmer que la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA aurait procédé à une enquête dans le cadre d'une prétendue dénonciation d'un harcèlement moral de la part de PERSONNE1.). Au contraire, dans le courriel que PERSONNE1.) présente comme étant une plainte pour harcèlement, il n'aurait non seulement jamais utilisé le terme de harcèlement moral, mais il n'aurait pas non plus dénoncé de faits susceptibles de revêtir cette qualification.

A la suite de cette enquête, un rapport aurait été rédigé et à la fois PERSONNE2.) et PERSONNE1.) auraient été sanctionnés d'un avertissement.

A la suite de cette sanction, le requérant aurait été en arrêt-maladie pendant de nombreuses semaines consécutives, ce qui aurait grandement impacté son équipe. Dans ce contexte, la société défenderesse explique qu'PERSONNE1.) travaillait au sein d'une équipe restreinte dédiée à certains clients de la banque, leur offrant un contact direct et privilégié avec les membres de cette équipe. De ce fait, les membres de cette équipe devaient assurer des gardes de nuit pour être joignables par des clients résidant à l'étranger. Un roulement était organisé pour assurer ces gardes. Les membres de cette équipe n'auraient dès lors pas été facilement remplaçables et l'absence du requérant aurait eu un impact négatif sur les autres membres de son équipe qui auraient été obligés d'assurer la gestion de ses clients et des gardes de nuit plus fréquentes.

Or, alors même que les membres de son équipe se sont serré les coudes pour pallier son absence, ils auraient dû constater que le requérant sortait en boîte de nuit. Cette sortie serait non seulement en contradiction flagrante avec l'affirmation d'une incapacité de travail, mais elle aurait également été vécue par les collègues de travail du requérant comme un affront, sans parler du risque qu'PERSONNE1.) rencontre lors de cette sortie nocturne un de ses clients, ce qui aurait également eu un impact sur la crédibilité de la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA.

Contrairement aux affirmations du requérant, il ne résulterait pas des certificats médicaux versés en cause qu'il avait été recommandé à PERSONNE1.) de sortir le soir en boîte de nuit.

La société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA n'aurait pas pu laisser passer un tel affront d'autant plus qu'elle estimait avoir déjà fait preuve de mansuétude quelques mois auparavant en sanctionnant le comportement qu'PERSONNE1.) avait adopté à l'égard de sa supérieure et de son équipe d'un simple avertissement alors qu'il aurait justifié un congédiement.

Il y aurait lieu de constater que le licenciement avec effet immédiat était justifié et de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA conteste les demandes indemnitaires d'PERSONNE1.) en soutenant notamment qu'il ne prouverait pas avoir immédiatement et activement recherché un nouvel emploi après son congédiement de sorte que le lien causal entre le licenciement et la période de chômage serait rompu.

La société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA s'oppose également à la demande tendant à une indemnisation liée à un prétendu harcèlement moral en contestant tout harcèlement moral et en soutenant qu'PERSONNE1.) n'aurait, en tout état de cause, jamais dénoncé le moindre harcèlement moral.

IV. Motifs de la décision

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

A. Le harcèlement moral

PERSONNE1.) estime avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique, PERSONNE2.). A la suite d'une dispute qui se serait produite le 25 août 2020, le requérant aurait pris la décision de dénoncer ce harcèlement, en septembre 2020.

Contrairement à son obligation, la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA n'aurait pas informé PERSONNE1.) des suites données à sa plainte. Alors qu'elle aurait diligenté une enquête, par ailleurs incomplète (tous les membres de l'équipe n'auraient pas été entendus), elle n'en aurait pas averti PERSONNE1.) et ne l'aurait pas informé des résultats de ses investigations. Par ailleurs, elle n'aurait pas pris de mesures concrètes pour mettre un terme au harcèlement moral dénoncé, mais elle se serait contentée d'adresser un avertissement tant à PERSONNE2.) qu'à lui-même. PERSONNE1.) estime que cet avertissement lui a été notifié à titre de représailles pour avoir dénoncé le harcèlement. Dès lors, non seulement la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA serait restée en défaut de satisfaire à ces obligations face au harcèlement qui lui était dénoncé, mais elle aurait injustement puni le requérant d'avoir dénoncé le harcèlement dont il faisait l'objet.

La société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA conteste cette version des faits. Elle conteste avoir été avertie par le requérant d'un quelconque harcèlement moral. Au contraire, son service des ressources humaines aurait eu vent de la dispute qui avait éclaté en date du 25 août 2020 entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) et du fait qu'PERSONNE1.) avait appelé les autres membres de l'équipe à se rebeller contre PERSONNE2.) dans le but de l'évincer de l'équipe. Face à ces événements graves, le service des ressources humaines aurait ouvert une enquête. Le courriel du 14 septembre 2020 dont le requérant se prévaut pour affirmer avoir dénoncé un harcèlement moral ne serait pas à l'origine de l'enquête. Il ne s'agirait d'ailleurs pas d'une dénonciation d'un harcèlement moral, ce terme ne serait jamais employé et aucune situation susceptible de revêtir cette qualification n'y serait décrite. En l'espèce, le requérant tenterait a posteriori de faire croire à l'existence d'un harcèlement pour créer la confusion dans cette affaire.

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 que contrairement à ses affirmations, PERSONNE1.) n'établit pas avoir dénoncé des faits de harcèlement à la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA en septembre 2020.

En effet, force est de constater que le courriel du 14 septembre 2020 (pièce 4 de Maître GIABBANI) n'a pas été écrit par PERSONNE1.), il s'agit d'un compte rendu d'une discussion qu'PERSONNE1.) a eu avec un certain PERSONNE3.) et ce compte-rendu est fait par ce dernier. Il est exact qu'il résulte de ce compte-rendu qu'PERSONNE1.) a critiqué sa supérieure hiérarchique PERSONNE2.) en soutenant en substance qu'elle était lunatique, qu'elle claquait les portes, qu'elle manquait de transparence et d'implication et que les autres membres de l'équipe en avaient peur. Il a également indiqué que PERSONNE2.) a entretenu des relations conflictuelles avec d'autres membres de l'équipe, notamment des personnes qui ont entretemps quitté cette équipe. Il n'en demeure pas moins, qu'en ce qui le concerne personnellement, il a déclaré: « Me personally I am used to speak my mind, so when I was not agree with her, I told her. I became her deputy when [...] left the team. I became the interface between the team and her. The team was still afraid to discuss with her directly ».

Dès lors, si lors de l'entretien, PERSONNE1.) a dressé le portrait d'une supérieure hiérarchie irascible qui intimidait les autres membres de son équipe, il a aussi déclaré qu'il n'était pas intimidé.

Certes, le requérant a également décrit la dispute du 25 août 2020, c'est d'ailleurs quasiment le seul fait concret le concernant directement qu'il évoque dans ce courriel. Mais force est de constater qu'il a reconnu que l'élément déclencheur était une erreur de sa part et qu'il avait également crié sur sa supérieure hiérarchique.

Dès lors, si le requérant a critiqué le management de PERSONNE2.), il n'en a pas pour autant dénoncé des agissements répétés susceptibles de constituer des actes de harcèlement moral à son endroit. La seule évocation de la dispute du 25 août 2020 n'étant pas suffisante à cet égard. Il s'y ajoute que le requérant a déclaré qu'il arrivait à gérer la situation et qu'il n'était pas intimidé par PERSONNE2.). A la lecture du compte-rendu, il se dégage qu'PERSONNE1.) en

a assez des sauts d'humeur de sa supérieure et de sa façon de gérer l'équipe et les situations conflictuelles, il ne s'en dégage pas pour autant une détresse psychique.

C'est partant à juste titre que la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA estime que ce courrier n'avait pas pour but de dénoncer un harcèlement moral dont PERSONNE1.) aurait estimé être la victime.

Par un courrier du 29 avril 2021, soit à une époque où le requérant était absent pour cause de maladie depuis plusieurs mois, le mandataire d'PERSONNE1.) a adressé un courrier à la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA. Force est de constater que ce courrier se base sur l'affirmation erronée selon laquelle PERSONNE1.) aurait dénoncé, en septembre 2020, un harcèlement moral pour affirmer que la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA est restée en défaut de réagir de manière appropriée à cette prétendue plainte. Ce courrier ne contient aucune dénonciation d'autres faits, il ne saurait dès lors davantage s'analyser en une dénonciation de harcèlement moral.

Il suit des développements qui précèdent que le requérant reste en défaut d'établir qu'il aurait saisi la société employeuse d'une plainte pour des faits de harcèlement moral dont sa supérieure hiérarchique se serait rendue coupable à son égard.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts de ce chef.

B. Le licenciement

1. La précision de la lettre de licenciement

Le requérant soutient que la lettre de licenciement ne répond pas à l'exigence de précision en matière de licenciement avec effet immédiat.

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,

2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En l'espèce, la lettre explique le poste qu'occupait le requérant et son lien hiérarchique avec la dénommée PERSONNE2.). Elle explique également chronologiquement les faits qui se sont produits depuis la dispute qui a opposé PERSONNE1.) et PERSONNE2.), le 25 août 2020. Elle indique par ailleurs que certains faits ont été sanctionnés par un avertissement.

Le courrier énumère ensuite les certificats d'incapacité de travail remis par le requérant depuis le 7 décembre 2020. Il explique les problèmes organisationnels auxquels l'équipe d'PERSONNE1.) a été confrontée en raison de son absence continue depuis le 7 décembre 2020. Il indique ensuite que la société employeuse a été surprise de réceptionner dans ce contexte un courrier de l'avocat du requérant en avril 2021 faisant état d'un prétendu harcèlement moral et ensuite elle évoque le fait du 25 juin 2021 ainsi que la façon dont elle en a eu connaissance. Elle expose les circonstances de temps, de dates et de lieux de ce dernier fait.

La lettre de licenciement est partant suffisamment précise pour répondre aux trois exigences précitées.

2. La réalité et la gravité des reproches

Le Tribunal retient qu'en l'espèce c'est la découverte par la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA qu'PERSONNE1.) a fréquenté une discothèque le 25 juin 2021 alors qu'il se trouvait en incapacité de travail depuis plus de 6 mois qui a été l'élément déclencheur du licenciement.

Sans se trouver directement à la base du congédiement, les autres faits relatés dans la lettre de licenciement permettent de comprendre le contexte dans lequel cet événement déclencheur est intervenu. Dès lors, le fait que les incidents d'août 2020 remontaient à plus d'un mois avant le licenciement et qu'ils étaient déjà couverts par un avertissement n'est pas pertinent.

De même, il n'y a pas lieu de s'attacher à la question de savoir si et dans quelles mesures l'absence d'PERSONNE1.) depuis le 7 décembre 2020 a entraîné une perturbation du service ni si et dans quelles mesures cette incapacité de travail était en lien avec une maladie professionnelle, le requérant n'ayant pas été licencié pour cause d'absentéisme chronique, un tel licenciement étant exclusif de toute faute et impliquant nécessairement un préavis.

En ce qui concerne la sortie en discothèque du 25 juin 2021, le Tribunal constate que celle-ci n'est pas contestée par le requérant et qu'elle est d'ailleurs établie à suffisance de droit par les éléments du dossier. Il est par ailleurs constant en cause que celle-ci s'est produite de nuit en dehors des créneaux horaires de sortie établis par la CNS en cas d'incapacité de travail.

Contrairement aux plaidoiries du requérant, il n'est pas établi que cette sortie s'inscrivait dans un cadre thérapeutique. En effet, si le médecin psychiatre indique avoir recommandé à PERSONNE1.) de structurer son quotidien de manière stable et équilibré et d'avoir des activités qui impliquent l'établissement de liens sociaux (« eine euthyme Tagesstruktur und Aktivität mit Aufbau von sozialen Kontakten zur Verbesserung des depressiven Syndroms zu etablieren ») (pièce 10 de Maître GIABBANI), il n'en demeure pas moins que cela n'implique pas nécessairement de sortir la nuit en discothèque.

Indépendamment de la question de savoir si cette sortie est en contradiction avec une incapacité de travail, le Tribunal retient que cette sortie a pu être vécue par la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA comme un affront.

Dans ce contexte, le Tribunal rappelle qu'PERSONNE1.) faisait partie d'une petite équipe dont les membres devaient, à tour de rôle, assurer des gardes de nuit. L'absence de longue durée d'un salarié, indépendamment de la question de savoir si elle est de nature à entraîner une

désorganisation susceptible de justifier un licenciement pour absentéisme chronique, implique nécessairement une perturbation au sein d'une équipe par rapport au déroulement habituel du travail lorsque l'équipe est au complet. Ceci est d'ailleurs confirmé en l'espèce par l'attestation testimoniale versée en cause par la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA (pièce 1 de la farde 2 de Maître MACCHI) qui confirme que l'absence d'PERSONNE1.) a conduit pour les autres membres de l'équipe à des gardes de nuit plus fréquentes et aussi que certains clients demandaient avec insistance quand le requérant serait de retour à son poste.

C'est dès lors à juste titre que la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA a pu estimer que la sortie affichée d'PERSONNE1.) pouvait légitimement être mal perçue par ses collègues de travail.

C'est également à juste titre que la société défenderesse fait plaider qu'elle a elle-même vécu la situation comme un affront. Le Tribunal relève, en effet, que juste avant d'être en incapacité de travail, PERSONNE1.) s'était vu infliger un avertissement pour avoir adopté une attitude frondeuse à l'égard de sa supérieure hiérarchique en tentant de liguer tous les membres de l'équipe contre elle afin de l'évincer (pièce 4 de Maître GIABBANI). Par ailleurs, force est de constater que la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA a fait preuve de patience par rapport à l'incapacité de travail du requérant. Alors, qu'après l'écoulement de 26 semaines d'incapacité de travail, elle avait recouvert - dès le 7 juin 2021 - la possibilité de licencier PERSONNE1.), elle s'est abstenue d'invoquer un absentéisme chronique pour résilier le contrat de travail. Et ceci alors même qu'PERSONNE1.) avait adopté un comportement belliqueux à son égard en lui adressant le 29 avril 2021, par l'intermédiaire de son avocat, un courrier dans lequel il affirme que celle-ci a engagé sa responsabilité à son égard en étant restée passive par rapport à la prétendue dénonciation d'un harcèlement moral et en lui ayant infligé un avertissement en guise de représailles.

Dans ce contexte, et nonobstant l'ancienneté de plus de 15 années du requérant, le Tribunal retient que la sortie nocturne d'PERSONNE1.) alors que celui-ci était en incapacité de travail continue depuis le 7 décembre 2020 constitue une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en paiement de dommages et intérêts des chefs des préjudices consécutifs au congédiement.

C. La demande de l'ETAT

L'article L.521-4(6) du Code du travail dispose que le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le congédiement avec effet immédiat d'un salarié, condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage qui lui ont été versées par provision.

Il ressort des documents remis par l'ETAT qu'PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage d'un montant brut de 31.039,88 euros pour la période allant du 22 juillet 2021 au 19 janvier 2022.

Il y a partant lieu de condamner PERSONNE1.) à rembourser à l'ETAT la somme de 31.039,88 correspondant aux indemnités de chômage qu'il a touchées.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

En revanche, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais qu'elle a dû exposer 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 requête d'PERSONNE1.) en la pure forme ;

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

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) intervenu en date du 21 juillet 2021 ;

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts des chefs de préjudices moral et matériel consécutifs au licenciement et en déboute ;

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

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre PERSONNE1.) pour le montant de 31.039,88 euros ;

partant condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 31.039,88 euros avec les intérêts légaux à partir du 28 novembre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) SA à la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

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