

Répertoire no 1500/23

L-TRAV-440/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 23 MAI 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix

Gabriel LA TERZA

Laurent BAUMGARTEN

Yves ENDERS

Présidente

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.) ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Melissa PENA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

I'SOCIETE1.),

établie à L-ADRESSE3.), représentée par son Bourgmestre ou par le collègue des échevins sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Henry DE RON, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 8 août 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 septembre 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 2 mai 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Melissa PENA PIRES, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Olivier GOERES.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 8 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'SOCIETE1.), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	47.577,70 €
2) dommage moral :	23.788,85 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	28.546,62 €
4) indemnité de départ :	9.515,54 €

soit en tout le montant de 109.428,71 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 2 mai 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 28.888,50 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé le requérant le 16 septembre 2009 en qualité de « Arbeiter ».

La partie défenderesse a en date du 28 juillet 2021 remis au requérant un courrier ayant pour objet son intention de procéder à son licenciement avec effet immédiat.

Le courrier daté du 28 juillet 2021 est intégralement reproduit dans la requête.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 2 août 2021, courrier qui est également intégralement reproduit dans la requête.

B. Quant à la date à laquelle le requérant a été licencié

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse l'a licencié avec effet immédiat en date du 28 juillet 2021.

Il fait cependant valoir que cette lettre manque de précision et que son licenciement est partant abusif de ce chef.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse, consciente du caractère imprécis de la lettre du 28 juillet 2021, lui a adressé une seconde lettre de licenciement avec effet immédiat le 2 août 2021.

La partie défenderesse conteste qu'elle ait licencié le requérant avec effet immédiat le 28 juillet 2021.

Elle fait en effet valoir qu'elle a par le prédit courrier informé le requérant de son intention de procéder à son licenciement et de la possibilité pour lui de présenter ses observations.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a suivi la procédure administrative non contentieuse prévue par le règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relative à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes, même si elle ne l'était pas légalement tenue.

Elle fait en effet valoir qu'elle a fait bénéficier le requérant d'une mesure plus favorable que celles prévues par le code du travail.

La partie défenderesse conclut partant qu'elle a licencié le requérant par courrier daté du 2 août 2021.

b) Quant aux motifs du jugement

Il résulte du courrier daté du 28 juillet 2021 que la partie défenderesse a fait part au requérant de son intention de procéder à son licenciement avec effet immédiat et qu'elle l'a suivant règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'ETAT et des communes invité à présenter ses observations ou à se faire entendre en personne.

La partie défenderesse n'a partant pas licencié le requérant par courrier daté du 28 juillet 2021, mais par courrier daté du 2 août 2021.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté.

C. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait valoir à l'appui de son second moyen que les faits sont libellés de manière générale dans la lettre de licenciement qui n'indiquerait en outre pas les circonstances de fait et de temps des reproches formulés à son encontre.

Il fait ainsi valoir qu'il est indiqué dans la lettre de licenciement qu'il cherchait à être physiquement proche de sa collègue de travail PERSONNE2.) et qu'il aurait lors de ces moments d'approchement pincé la taille de cette dernière, sans préciser outre mesure.

Il fait finalement valoir qu'il lui est reproché d'avoir tenu des propos indécents à l'égard de PERSONNE2.) sans indiquer en quoi consistent ces paroles « sidérantes ».

Le requérant fait ainsi valoir que la lettre de licenciement se limite à indiquer qu'il aurait dit à PERSONNE2.) le 21 juillet 2021 qu'elle était exactement le genre de femme qui lui plaisait.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de licenciement.

Elle fait en effet valoir qu'elle a décrit dans la lettre de licenciement le comportement déplacé du requérant à l'égard de PERSONNE2.).

Elle fait ensuite valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de licenciement les dates des incidents, ainsi que l'heure à laquelle ces incidents se seraient produits.

Elle fait encore valoir qu'elle a indiqué le nom des personnes ayant assisté aux faits, ainsi les personnes qui ont été en contact avec PERSONNE2.) et le requérant pour clarifier la situation.

Elle fait finalement valoir que les motifs du licenciement ont été discutés à l'oral et que le requérant a pris position sur ces motifs.

La partie défenderesse conclut dès lors que le requérant a partant compris les raisons de son licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Or, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes commises le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a dans un premier temps bien exposé dans lettre de licenciement que le requérant aurait tourné autour de PERSONNE2.).

Elle a encore indiqué dans la lettre de licenciement que le requérant aurait à deux reprises pincé la requérante à la taille, de sorte qu'elle y a précisé les attouchements physiques du requérant envers PERSONNE2.).

Elle a finalement indiqué dans cette lettre les propos sidérants que le requérant aurait tenus envers PERSONNE2.).

Elle y a ainsi indiqué que le requérant aurait indiqué à PERSONNE2.) qu'elle était exactement le genre de femme qui lui plaisait alors qu'il n'aimait pas les femmes trop minces.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement du requérant avec précision dans le lettre de licenciement, de sorte que le second moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait en premier lieu valoir qu'il a travaillé pendant onze ans auprès de la partie défenderesse et qu'il n'a pendant toute la durée de son contrat de travail jamais fait l'objet de sanctions ou d'avertissements pour un quelconque motif, et encore moins pour des actes de harcèlement sexuel.

Il nie ainsi avoir adopté un comportement pouvant être qualifié de harcèlement sexuel.

Il fait en effet valoir qu'il y a lieu de placer les faits dans leur contexte.

Il expose ainsi que le 21 juillet 2021, PERSONNE2.) est venue le voir et qu'elle lui a demandé s'il pouvait lui donner une cigarette, ce qu'il aurait fait.

Il expose ensuite que plus tard, il est sorti de la salle de sport après l'avoir nettoyée et qu'il a quelque peu effleuré le côté arrière de PERSONNE2.) avec deux doigts.

Il conteste ainsi avoir touché ou pincé PERSONNE2.).

Il soutient ensuite que PERSONNE2.) a rigolé lors de l'effleurement.

Il expose ensuite que PERSONNE2.) et lui ont fumé une cigarette ensemble et qu'ils ont discuté et ri ensemble.

Il expose ensuite que dans la mesure où le séchage de la salle de sport a duré plus de temps que prévu, il est allé fumer une cigarette au bout d'une demi-heure.

Il expose que là encore, il s'est trouvé avec PERSONNE2.) et qu'ils n'ont pas arrêté de parler et de rire ensemble.

Il expose ainsi que PERSONNE2.) et lui avaient l'habitude de faire une pause-café entre 10.00 heures et 11.30 heures.

Il expose encore que PERSONNE2.) et lui discutaient souvent.

Il fait ainsi valoir que lors des échanges le 21 juillet 2021, PERSONNE2.) lui a fait part qu'elle éprouvait des difficultés à trouver un petit ami.

Il fait ainsi valoir qu'il lui a répondu qu'elle était très grande.

Il fait valoir qu'il ne s'est rien passé d'autre et qu'il s'est agi entre PERSONNE2.) et lui d'un simple échange sans connotation sexuelle aucune.

Il conteste ainsi avoir dit à PERSONNE2.) qu'elle était le genre de femme qui lui plaisait.

Il fait en effet valoir qu'il lui a dit que s'il avait son âge, sa silhouette serait son genre.

Il conteste finalement avoir proposé à PERSONNE2.) de la ramener chez elle.

Il fait en effet valoir qu'il lui a simplement proposé s'il pouvait la conduire à l'arrêt de bus.

Il fait ainsi valoir que PERSONNE2.) lui a répondu par la négative et qu'elle lui a dit qu'elle avait un rendez-vous avec une amie, de sorte qu'il aurait repris la route.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas commis d'acte portant atteinte à la pudeur ou pouvant être qualifié de harcèlement sexuel.

Il fait en effet valoir qu'il n'a fait qu'effleurer PERSONNE2.) avec la pointe de deux doigts.

Il fait ainsi valoir qu'un effleurement ne peut être qualifié d'acte grave consistant dans un attentat à la pudeur.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas eu l'intention, ni la volonté, de porter atteinte à la pudeur de PERSONNE2.).

Il fait ainsi valoir que l'acte physique immoral et contraire aux mœurs n'est pas établi en l'espèce.

Il fait par ailleurs valoir qu'aucun propos déplacé ne peut être retenu dans son chef.

Il fait finalement valoir que les faits qui lui sont reprochés ne tombent certainement pas sous le champ d'application de la notion de harcèlement sexuel.

Il fait en effet valoir qu'il n'a commis aucun acte pouvant être qualifié d'infraction pénale.

Il fait ainsi valoir que les relations entre PERSONNE2.) et lui étaient purement professionnelles sans ambiguïté de sa part.

Il fait en effet valoir que leurs échanges étaient purement collégiaux.

Il fait ensuite valoir que PERSONNE2.) ne s'est jamais plainte et qu'elle n'a pas manifesté une quelconque réticence.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a jamais eu de manière répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste envers PERSONNE2.).

Il soutient ainsi que les propos « wenn ich in deinem Alter wäre, wäre deine Figur mein Typ » ne constituent pas des paroles à connotation sexuelle.

Il fait ainsi valoir qu'il a tenu ces propos en réponse à une conversation initiée par PERSONNE2.).

Il fait ainsi valoir que c'est la raison pour laquelle il s'est permis de faire la prédite déclaration de manière tout à fait inoffensive.

Il fait ensuite valoir que PERSONNE2.) n'a auparavant jamais formulé de reproches à son encontre et qu'elle ne s'est jamais opposée à s'entretenir avec lui.

Il fait ainsi valoir que cela démontre que PERSONNE2.) a été à l'aise en sa présence.

Il soutient encore qu'il n'a jamais tenu de propos indécents qui auraient pu manquer de respect à PERSONNE2.) ou indigner cette dernière.

Il fait finalement valoir qu'il n'a jamais dégradé, humilié, intimidé ou offensé PERSONNE2.).

Le requérant conclut que la partie défenderesse a en le licenciant avec effet immédiat agi avec une légèreté blâmable et que son licenciement doit être déclaré abusif.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Elle soutient qu'elle a prouvé les motifs du licenciement par les pièces qu'elle a versées au dossier et notamment par des attestations testimoniales.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte notamment du procès-verbal de la réunion du collège des bourgmestres et échevins du 30 juillet 2021 que le requérant a lors de cette réunion reconnu les faits.

Elle fait valoir que si le requérant a lors de la réunion du 30 juillet 2021 nuancé les faits, les propos que son ancien salarié a tenus à l'encontre de PERSONNE2.) restent tout aussi graves.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a eu à l'encontre de PERSONNE2.) un comportement à connotation sexuelle.

Elle fait en effet valoir que le requérant a pincé la taille de PERSONNE2.) et qu'il a tenu des propos à connotation sexuelle envers elle.

Elle fait ensuite valoir que le comportement du requérant n'était pas désiré par PERSONNE2.).

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE2.) et sa mère s'en sont plaints, notamment auprès de la police.

Elle fait ensuite valoir que les faits sont d'une gravité telle qu'ils justifient un licenciement avec effet immédiat.

Elle fait en effet valoir que l'employeur, qui doit en application de l'article L.245-4 du code du travail prendre les mesures pour faire cesser les actes de harcèlement sexuel au travail, ne peut tolérer une telle situation.

Elle fait ainsi valoir que le comportement du requérant a préjudicié à l'intégrité de PERSONNE2.) et qu'il a porté atteinte à sa réputation.

Elle conclut partant que le licenciement du requérant est fondé et elle demande le rejet de ses prétentions indemnitaires.

La partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

En ce qui concerne les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse, le requérant fait valoir que les auteurs de ces attestations n'ont pas été présents au moment des échanges entre PERSONNE2.) et lui.

Il fait ainsi valoir que les faits reprochés leur ont été rapportés par PERSONNE2.).

Il fait partant valoir que ces attestations testimoniales doivent être prises avec prudence.

En ce qui concerne encore la plainte effectuée par PERSONNE2.) auprès de la police, le requérant se demande si elle a été classée sans suites.

Il fait en effet valoir que les faits datent de 2021 et qu'il n'y a pas eu de poursuites.

Il conclut qu'il y a un doute par rapport à la véracité des faits qui lui sont reprochés.

Le requérant demande finalement le rejet de l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse alors qu'elle ne serait pas précise et qu'elle serait le copié/collé de la lettre de licenciement.

La partie défenderesse fait répliquer que la plainte n'a pas forcément été classée.

Elle fait encore valoir que la lettre de licenciement et son offre de preuve sont précises.

La partie défenderesse demande finalement à voir admettre son offre de preuve afin d'entendre PERSONNE2.) dans ses déclarations.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.245-2 alinéa 1^{er} du code du travail :

« Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie:

- 1 le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;*
- 2 le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;*
- 3 un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.*

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé »

Le harcèlement sexuel concerne une attention sexuelle non désirée au travail.

Il porte atteinte à la dignité de la victime parce qu'il met en évidence sa sexualité et non ses qualités de salarié.

La forme du comportement est indifférente.

La loi prévoit qu'il peut être physique, verbal ou non verbal.

L'élément intentionnel du comportement constitutif d'un harcèlement sexuel est présumé.

La victime qui prouve les faits matériels du harcèlement ne doit ainsi pas prouver en plus que le harceleur a agi consciemment et dans le but d'attenter à la dignité.

Que l'attention à connotation sexuelle soit délibérée ou involontaire n'a pas d'importance.

Si la personne qui fait l'objet de cette attention est gênée par celle-ci, ce comportement doit être considéré comme harcèlement sexuel.

Il s'agit donc d'une notion essentiellement subjective dans le chef de la victime.

Contrairement au harcèlement moral, un seul incident peut constituer à lui seul un harcèlement sexuel s'il est suffisamment grave.

Ensuite, d'après l'article L.245-4 du code du travail :

« (1) L'employeur et le travailleur doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) Par ailleurs, l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement sexuel.

(3) L'employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information. ».

L'employeur doit donc veiller à ce que tout harcèlement dont il a connaissance cesse immédiatement en prenant des mesures adéquates à l'égard de la personne qui en est l'auteur.

Le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail constituant une faute au sens de la législation du travail, ces mesures peuvent aller jusqu'au licenciement de la personne dont le comportement est intolérable, outrageant et offensif.

L'auteur d'un harcèlement sexuel peut aussi se voir infliger d'autres sanctions, comme une mutation, un avertissement ou toute autre mesure destinée à l'éloigner de la victime.

S'il appartient ainsi à l'employeur de choisir celle des sanctions qui lui paraît la plus adéquate pour faire immédiatement cesser ledit comportement sauf à respecter l'article L.245-4(2) dernière phrase du code du travail qui lui interdit de prendre des mesures au détriment de la victime du harcèlement sexuel, il appartient aux juridictions du travail, pour le cas où l'employeur a décidé de licencier le salarié fautif qui querelle la sanction d'abusives, de rechercher si cette dernière était justifiée et, en l'espèce, si le comportement du salarié constituait un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le juge devant, au regard de l'article L.124-10(2) deuxième alinéa du code du travail, tenir compte dans l'appréciation de la faute du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

En ce qui concerne ainsi le caractère sérieux des motifs du licenciement du requérant, d'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut en effet résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Or, à supposer établis les faits que la partie défenderesse reproche au requérant dans la lettre de licenciement, le tribunal de ce siège considère que la partie défenderesse, qui a d'après la lettre de licenciement trouvé une nouvelle affectation pour PERSONNE2.) à partir du 22 juillet 2021, à savoir sur le terrain de football, a séparé cette dernière du requérant, de sorte qu'elle a mis ce dernier dans l'impossibilité de continuer à harceler sa collègue de travail.

Le tribunal considère ensuite que la partie défenderesse aurait, avant de prendre des mesures plus radicales, dû sermonner le requérant de cesser à l'avenir tout comportement à connotation sexuelle envers ses collègues de travail féminins.

Si la loi impose à l'employeur de créer un climat propice à ce que des actes de harcèlement ne se produisent pas, ce dernier, informé de la commission de tels actes de la part d'un de ses salariés, serait bien conseillé de croire en les vertus thérapeutiques de mesures qui, pour être moins radicales qu'un licenciement avec effet immédiat, n'en sont pas nécessairement moins efficaces, ces mesures constituant, pour le cas où le salarié n'en tient pas compte, un préalable à des sanctions plus sévères.

Le tribunal de ce siège considère ainsi qu'a vu du fait qu'elle avait déjà affecté PERSONNE2.) à un autre poste et au vu du fait qu'elle n'a pas sermonné le requérant pour qu'il change de comportement à l'avenir, la partie défenderesse est restée en défaut de justifier de la nécessité absolue qu'elle avait de prononcer le licenciement avec effet immédiat de son ancien salarié qui a douze ans d'ancienneté dans l'administration et auquel elle n'a jamais fait une remarque négative.

Le tribunal de ce siège considère partant que le comportement du requérant n'était pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible tout maintien des relations de travail.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 2 août 2021 doit partant être déclaré abusif.

D. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 28.888,50 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à dix mois.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne prouve pas qu'il a fait des recherches d'emploi.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a fait que s'inscrire au chômage et qu'il n'a pas répondu aux cartes d'assignation de la SOCIETE2.).

Elle fait partant valoir qu'il n'y a plus de lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait encore valoir qu'il n'y a en tout cas plus de lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif à partir du 13 septembre 2021, date à laquelle son ancien salarié aurait retrouvé du travail.

Elle fait finalement valoir que le préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir ramener le montant de la condamnation au titre de ce préjudice matériel à de plus justes proportions.

2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que d'après l'article L.124-6 du code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L.124-10 du même code, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages et intérêts devant éventuellement revenir au requérant.

La demande en réparation du préjudice matériel qu'un salarié a subi du fait de son licenciement abusif et la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sont en effet différentes.

Tandis que l'allocation de dommages et intérêts sanctionnant l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail a un caractère indemnitaire qui compense le préjudice réellement subi, l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire qui est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail.

Ensuite, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

La partie défenderesse est en premier lieu restée en défaut de démontrer que le requérant n'a pas répondu aux cartes d'assignation de la SOCIETE2.), de sorte que le moyen afférent ne saurait pas être retenu.

Le requérant, qui a été licencié le 2 août 2021 et qui a retrouvé du travail le 13 septembre 2021, soit un mois et demi après son licenciement, est ensuite censé avoir fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Etant donné que le requérant a touché auprès de son nouvel employeur un salaire nettement inférieur que celui qu'il a touché auprès de la partie défenderesse, il y a lieu de fixer la période de référence pour le calcul du préjudice matériel à quatre mois.

La partie défenderesse n'ayant pas contesté les pièces que le requérant a versées afin de prouver son dommage matériel, la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif doit être déclarée fondée pour le montant de $[(4(\text{mois}) \times 173(\text{heures}) \times (3.821,50.- \text{ €} : 200) (\text{salaire horaire})) - (1.824.- \text{ €} + 2.982.- \text{ €} + 188,90 \text{ €}) (\text{salaire touchés auprès du nouvel employeur jusqu'au 2 décembre 2021}) =] 8.227,49 \text{ €}$

Il y a en effet lieu de prendre en compte à titre de salaire mensuel du requérant le montant de 3.305,60 € à défaut pour le requérant d'avoir prouvé que la prime d'astreinte et le supplément de salaire tels

que mis en compte sur sa fiche de salaire du mois de juillet 2021 constituent des éléments de salaire faisant partie de sa rémunération.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 23.788,85 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que le requérant n'a à défaut de recherche d'emploi pas été confronté à un avenir professionnel incertain.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant, qui aurait tout de suite retrouvé du travail, n'a pas eu de craintes financières.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir ramener le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions.

2) Quant aux motifs du jugement

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 dépendant 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui est censé avoir activement recherché du travail, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a en outre subi une atteinte à sa dignité de salarié.

Le tribunal de ce siège fixe partant le montant du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.500.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [6(mois) x 4.757,77 €(salaire mensuel)=] 28.546,62 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse conteste encore la troisième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait ainsi en premier lieu valoir que le revenu mensuel du requérant s'est chiffré à la somme de 3.305,60 € pour un salaire horaire de 19,10752 €

Elle fait ensuite valoir qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis devant revenir au salarié les indemnités de chômage et les revenus qu'il a touchés auprès de son nouvel employeur.

Elle fait partant valoir que le requérant ne peut prétendre au titre de son indemnité compensatoire de préavis qu'à la somme de [6(mois) X 3.305,60 €(salaire mensuel) – 11.710.- €(salaires touchés auprès du nouvel employeur) =] 8.123,60 €

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant est abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant douze ans environ, ce dernier a droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois de salaire.

Si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire et qu'elle ne se confond pas avec l'indemnité destinée à réparer le préjudice matériel, il n'en demeure pas moins qu'elle a la nature d'un substitut de salaire.

Sa finalité est ainsi de procurer au salarié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Du montant redu en principe par l'employeur au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu de déduire les indemnités de chômage et les revenus perçus par le salarié pendant cette période.

En effet, dans la mesure où une partie de la perte de revenus du salarié est compensée par de tels revenus, ces montants sont à déduire de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le salarié a droit en principe, faute de quoi le salarié toucherait un montant plus élevé de celui qu'il percevrait en cas de maintien de la relation de travail.

Etant donné que le requérant, qui a été licencié le 2 août 2021, a touché auprès de son nouvel employeur pour la période allant du 13 septembre 2021 au 2 février 2022 le montant de (1.824.- €+ 2.982.- €+ 2.928 + 2.696.- €+ 182,86 €=) 10.612,86 € à titre d'arriérés de salaire, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant de [6(mois) X 3.305,60 €(salaire mensuel) - 10.612,86 €=) 9.220,74 €

d) Quant à l'indemnité de départ

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 9.515,54 € à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse conteste finalement la quatrième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas prouvé le montant de sa demande.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a pas prouvé le montant des salaires qu'il a touchés les douze mois précédant celui de son licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*

- douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif que l'ancienneté du requérant auprès de la partie défenderesse est de douze ans, ce dernier a en application de l'article L.124-7(1) du code du travail droit à une indemnité de départ de deux mois de salaire.

En outre, d'après l'article L.124-7(3) du code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Or, le requérant est resté en défaut de verser ses fiches de salaire pour les douze derniers mois qui précèdent le mois d'août 2021.

Il est en outre à l'audience du 2 mai 2023 resté en défaut de se réserver le droit de verser ces fiches de salaire en cours de délibéré.

Le requérant est partant resté en défaut de prouver sa demande en paiement d'une indemnité de départ dans son montant, de sorte qu'il doit en être débouté.

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 1.500.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

III. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 28.888,50 €;

déclare le licenciement que l'SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 2 août 2021 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 8.227,49 €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 7.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 9.220,74 €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

partant **condamne** l'SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de (8.227,49 €+ 7.500.- €+ 9.220,74 €=) 24.948,23 €avec les intérêts légaux à partir du 8 août 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** l'SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de l'SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne l'SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS