

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2039 /2024
(rôle L-TRAV-256/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 18 JUIN 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Emilie MACCHI	Assesseur - employeur
Donato BEVILACQUA	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Marie BENA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonction, sinon par tout autre organe autorisé à la représenter légalement,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée Loyens & Loeff Luxembourg s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2540 Luxembourg, 18-20, rue Edward Steichen, représentée par son conseil de gérance actuellement en fonction, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anissa Sophie KABBAGE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, 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 18 avril 2023 .

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 2 mai 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi, 28 mai 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Marie BENA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Anissa Sophie KABBAGE. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Nathalie BOSQUET.

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 18 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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 :	195.652,80 €
2) dommage moral :	137.844,00 €
3) indemnité pour harcèlement moral :	10.000,00 €

soit en tout le montant de 343.496,80 € ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Marie BENA qui affirme en avoir fait l'avance.

Il demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 11 mai 2023, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux requêtes et de statuer par un seul et même jugement.

Les demandes, introduites dans les forme et délai de la loi, doivent être déclarées recevables en la forme.

A l'audience du 28 mai 2024, 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 164.833,43 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 28 mars 2024 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 50.316,04 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 18 avril 2022 au 31 décembre 2023 inclus, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant en qualité de « global IT director » le 1^{er} juin 2021 avec une reprise de son ancienneté de service au 5 décembre 2014, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 22 novembre 2022.

Le requérant a fait demander les motifs de son licenciement le 25 novembre 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs le 20 décembre 2022.

Le courrier de motivation du licenciement est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 10 février 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) 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 premier moyen qu'il ignore la raison pour laquelle il a été licencié.

Il fait en effet valoir que la lettre de motivation du congédiement est difficilement compréhensible.

Il fait ainsi valoir que la lettre de motifs ne parle que de la réorganisation du groupe au niveau international sans indiquer en quoi cette réorganisation impacte la partie défenderesse.

Il se demande ainsi quels sont les bénéficiaires de la réorganisation et à quel titre elle est faite.

Il fait ensuite valoir que la lettre de motifs n'indique pas pourquoi on n'a plus eu besoin de lui.

Il fait ainsi valoir que la lettre de motifs n'indique pas les raisons pour lesquelles son poste a été supprimé plutôt qu'un autre poste de directeur informatique.

Il fait ensuite valoir que la lettre de motifs n'indique pas quand la décision de restructuration a été prise.

Il fait encore valoir que la lettre de motifs ne donne pas d'indication sur d'autres salariés qui auraient été licenciés.

Il fait ainsi valoir qu'il ne comprend pas pourquoi la partie défenderesse a eu seulement besoin de licencier un seul salarié pour des raisons d'économie pour un groupe qui ferait des milliards d'euros de bénéfice.

Le requérant se demande finalement pourquoi il a été licencié alors qu'il serait mobile et qu'il aurait pu aller travailler ailleurs.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir que les raisons du licenciement sont expliquées de manière précise dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs relève les mesures de restructuration prises et qu'elle expose que la restructuration a entraîné la suppression du poste du requérant qui serait devenu superflu.

Le requérant fait répliquer que la lettre de motifs fait une confusion entre la partie défenderesse et le groupe.

Il se demande ainsi qui a fait l'objet d'une restructuration, la partie défenderesse ou le groupe.

Il fait ensuite valoir que la lettre de motifs fait état de difficultés économiques, mais que les pertes ne sont pas chiffrées.

Il se demande ensuite quel a été l'impact de la restructuration sur la partie défenderesse et sur son travail.

Il fait ainsi valoir que son travail n'a pas été expliqué, ni la raison pour laquelle la partie défenderesse n'a plus eu besoin de lui.

Le requérant fait finalement valoir que les raisons de l'augmentation de la rentabilité avec son licenciement ne sont pas expliquées.

La partie défenderesse soutient qu'il n'y a pas de confusion entre le groupe et sa société.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la restructuration au niveau du groupe l'a impactée.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

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

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

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit entre autre permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment de ce congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Il incombe ainsi en cas de licenciement économique à l'employeur d'indiquer les raisons de la réorganisation, voire de la suppression de postes ou d'emploi, et de préciser les mesures de restructuration, ainsi que l'incidence de ces dernières sur le poste occupé par le salarié concerné.

La partie défenderesse écrit notamment dans la lettre de motifs « *nous ne nous sommes en aucun cas entièrement rétablis* » et « *pour faire face à la situation, nous avons lancé en interne un projet « project restaure » pour renforcer la rentabilité et générer de la trésorerie à court et moyen terme, c'est-à-dire pour fournir un soutien solide face aux difficultés actuelles et prévenir les problèmes financiers à l'avenir* », de sorte qu'elle y fait état de difficultés financières.

Si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs les raisons de ces difficultés financières, elle n'y a pas expliqué ces difficultés, chiffres à l'appui.

Elle n'a ainsi pas indiqué dans la lettre de motifs quel a été l'impact de la crise sanitaire liée au Covid-19, de l'inflation, de l'augmentation des coûts et de la diminution de la main-d'œuvre sur le groupe ou sur la société.

La partie défenderesse n'a ainsi en premier lieu pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs les raisons de la restructuration du groupe GROUPE1.) ou de sa société.

Les raisons de la restructuration du département IT et les mesures de restructuration prises dans le département IT ne sont ensuite pas indiquées de manière compréhensible dans la lettre de motifs.

La lettre de motifs n'indique finalement pas l'impact des mesures de restructuration prises sur le poste du requérant.

La lettre de motifs n'explique ainsi pas spécialement pourquoi le poste du requérant n'a plus été nécessaire.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

L'imprécision des motifs étant assimilée à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 22 novembre 2022 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires du requérant

D'après l'article L.124-12 du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

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 164.833,43 € 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-huit mois.

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

Elle fait valoir que le requérant n'a pas démontré qu'il a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne verse principalement que des refus de candidature, de sorte qu'elle se poserait la question de la réalité et du sérieux des candidatures faites par son ancien salarié.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a fait ses recherches d'emploi en Suisse allemande, ceci alors que son niveau d'allemand ne serait pas suffisant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait pu postuler aux annonces qui ont été faites au Luxembourg.

Elle fait encore valoir que les recherches d'emploi du requérant sont tardives.

Elle fait finalement valoir que l'âge et la formation du requérant auraient dû permettre à ce dernier de trouver plus rapidement un nouvel emploi.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par le requérant à de plus justes proportions.

Le requérant réplique qu'il a élargi son cercle de recherches d'emploi à l'étranger.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a cherché un poste équivalent avec une rémunération équivalente.

La partie défenderesse réplique que les recherches d'emploi du requérant ne sont pas sérieuses pour être tardives.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a pas minimisé son préjudice.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a ciblé ses recherches d'emploi au regard du poste qu'il a occupé.

2) Quant aux motifs du jugement

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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Or, le requérant, qui a été licencié avec préavis par courrier daté du 22 novembre 2022 et qui a été dispensé de prêter le préavis, n'a au vu des pièces qu'il a versées au dossier pas prouvé qu'il a suite à son licenciement immédiatement recherché du travail.

En effet, la première pièce que le requérant a versée au dossier afin de prouver qu'il a recherché du travail est un mail de refus à sa candidature datant du 14 avril 2023, les pièces suivantes étant postérieures au 1^{er} août 2023.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement.

Le requérant, qui a fait valoir qu'il a ciblé ses recherches d'emploi au regard du poste qu'il a occupé auprès de la partie défenderesse, n'a en outre pas recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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 137.844,00 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il soutient à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire que les circonstances du licenciement ont porté atteinte à son image, à sa réputation, à sa dignité et à sa santé.

Il fait en effet valoir que le licenciement l'a atteint dans sa dignité notamment par le caractère succinct, fallacieux et injustifié des motifs du licenciement.

Il fait encore valoir que son licenciement lui a causé des soucis et des tracas.

Le requérant fait finalement valoir que son licenciement est intervenu quelques jours après le rejet de sa plainte pour harcèlement moral.

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 pas prouvé qu'il a subi un dommage moral du fait de son licenciement.

Elle fait plus particulièrement valoir que le requérant n'a pas établi en quoi le licenciement économique a porté atteinte à sa réputation, à son image ou à sa santé.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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 n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 15.000.- €

D. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 50.316,04 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 18 avril 2022 au 31 décembre 2023 inclus, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

D'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

II. Quant au harcèlement moral

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre d'indemnité pour harcèlement moral.

En ce qui concerne sa troisième demande, le requérant fait plus particulièrement valoir

- que la convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail impose à l'employeur de nombreuses obligations qui n'ont pas été respectées en l'espèce ;
- que conformément à la convention de 2009, l'employeur est tenu de veiller à ce que les salariés et les cadres supérieurs de l'entreprise soient sensibilisés à la question du harcèlement par le biais de différents canaux de communication internes disponibles ;
- qu'en outre, l'employeur est tenu de mettre en œuvre une politique de prévention par des moyens tels que l'information et la formation des salariés et des cadres supérieurs ;
- que force est de constater qu'en l'espèce, la partie défenderesse n'a pas respecté les obligations lui incombant au regard de la convention de 2009 puisque rien n'a été mis en place pour prévenir et/ou pour lutter contre le harcèlement ;
- que pire encore, il a porté à la connaissance de la partie défenderesse les faits de harcèlement dont il était victime par le biais de plaintes en interne sans que la partie défenderesse ne prenne aucune mesure pour sanctionner PERSONNE2.) et mettre fin audit harcèlement ;
- qu'il convient à cet égard de souligner que son licenciement a étonnement eu lieu quelques jours après que la partie défenderesse a rejeté sa seconde plainte pour harcèlement moral ;
- qu'en date du 10 juillet 2022, il a déposé une première plainte auprès de sa hiérarchie, PERSONNE3.), « chief operating officer » et membre du comité exécutif du group GROUPE1.), du comportement inapproprié de son supérieur direct, PERSONNE2.) ;
- que ces actes de harcèlement dont il a été victime sont les suivants ;
- que courant novembre 2021, il a été totalement exclu de la mise en œuvre du programme informatique ORGANISATION1.) au sein du groupe GROUPE1.) sans aucune explication alors qu'il était responsable de MS D 365, la plateforme technologique qui fournit ORGANISATION1.) ;
- que courant décembre 2021, PERSONNE2.) a fait preuve d'un manque de reconnaissance frappant vis-à-vis de lui ;
- qu'en effet, il a obtenu une subvention de l'ETAT pour la somme de 1,8 millions d'euros pour la mise en œuvre de projets informatiques de haute technologie sans recevoir la moindre gratitude, si ce n'est qu'il a dû insister lors de son entretien d'évaluation annuelle pour obtenir de PERSONNE2.) un compliment ;

- qu'en date du 10 juillet 2022, il a par mail été injustement blâmé par PERSONNE2.) avec ses collègues en copie et surtout PERSONNE3.), pour un problème d'infrastructure ;
- que le problème ne relevait cependant pas de son équipe, mais de l'équipe infrastructure, dont l'ancien responsable est PERSONNE2.), et que c'est uniquement grâce à son professionnalisme que le problème a été rapidement résolu ;
- qu'en date du 5 octobre 2022, au jour de l'incident antisémite, PERSONNE2.) a encore une fois tenté de créer artificiellement des conflits entre ses collègues et lui en créant de l'animosité contre lui ;
- que courant septembre 2022, PERSONNE2.) a de nouveau tenté de porter de fausses accusations contre lui et lui donnant délibérément des ordres contradictoires et en l'accusant d'avoir violé des règles de conformité internes ;
- qu'en effet, PERSONNE2.) a suspendu l'approbation des projets informatiques dont il était responsable et qu'il a simultanément demandé de continuer à soutenir les activités par le biais d'une communication interne à PERSONNE3.) en date du 30 septembre 2022 ;
- qu'il faut d'ailleurs constater que PERSONNE2.) ne lui a pas octroyé de budget pour l'année 2022, ce qui fait qu'il a été limité dans la gestion de ses activités ;
- qu'il a fait état de ce problème dans son courriel du 28 septembre 2022 ;
- qu'il a dès lors été victime d'un harcèlement moral de la part de PERSONNE2.) qui a constamment minimisé et refusé de reconnaître son travail et celui de son équipe ;
- que par ailleurs, son ancienne collègue de travail, PERSONNE4.), salariée du groupe GROUPE1.), témoigne de la façon dont PERSONNE2.) s'est comporté avec lui à partir de juillet 2022 suite à sa première plainte pour harcèlement ;
- que PERSONNE4.) atteste de manière claire et non équivoque que PERSONNE2.) a essayé de le piéger en usant de ses pouvoirs, notamment celui de bloquer certains projets informatiques et refusant leur approbation ;
- que force est de constater que la partie défenderesse a manqué à ses obligations au regard de la convention de 2009 en ne mesurant pas la gravité du harcèlement qu'il a subi ;
- que malgré sa plainte, la partie défenderesse n'a manifesté aucune réaction, ce qui a malheureusement permis à PERSONNE2.) de continuer ;
- qu'il a en date du 9 octobre 2022 déposé une deuxième plainte en interne pour harcèlement ;
- qu'il s'est cette fois en tant que juif orthodoxe pratiquant vu reprocher d'avoir pris des congés et de ne pas avoir répondu aux demandes de mail de PERSONNE2.) pendant la fête Yom Kippour ;
- qu'en effet, par mail du 5 octobre 2022, PERSONNE2.) l'a accusé de ne pas faire son travail ;

- que dans ce contexte, PERSONNE2.) a de manière injustifiée soutenu à son égard que « there is a chance that this « absenteeism » from ilia’s team can cost the company a large customer » ou encore « Ilia is not answering nor taking operational ownership » ;
- que par ailleurs, avant son départ en congés et par mail du 3 octobre 2022, il avait pris soin de prévenir ses collègues, notamment son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), de son indisponibilité lors de la célébration de la fête Yom Kippour ;
- qu’il y a à cet égard lieu de préciser que l’objet des demandes était dénué de toute urgence, qu’il s’agissait de simples questions techniques banales, sans incidence sur le bon fonctionnement de l’entreprise et surtout qui ne relevaient pas de son domaine formel de responsabilité ;
- qu’en tout état de cause, les reproches lui faits le jour d’une fête religieuse juive, alors qu’il était en congés autorisés, étaient de nature purement discriminatoires et relevaient une fois encore d’un harcèlement flagrant ;
- que suite à sa seconde plainte, la partie défenderesse l’a informé qu’une enquête a été menée, mais qu’il n’en résultait « aucune preuve objective à l’appui des allégations » et qu’« aucune mesure ne serait prise à l’encontre de » PERSONNE2.) ;
- que force est de constater que la partie défenderesse fait comme à son habitude preuve d’une mauvaise foi flagrante et que l’ensemble des éléments précités ne font aucun doute quant à l’acharnement qu’il a subi de la part de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) ;
- qu’il faut finalement souligner que ce type de comportement relève des pratiques courantes au sein de l’entreprise comme en témoigne une salariée du groupe GROUPE1.), PERSONNE4.), qui a également été victime de harcèlement sexuel et racial ;
- que PERSONNE4.) a en effet mené une bataille juridique contre une menace de licenciement qu’elle avait reçue de la partie défenderesse suite à des plaintes de harcèlement et à des dénonciations ;
- que cette bataille s’est achevée par un jugement du tribunal de Belgrade en date du 28 décembre 2022, lequel a condamné l’employeur ;
- qu’il ressort des développements qui précèdent qu’il a été victime de harcèlement sans que la partie défenderesse ne prenne les mesures nécessaires, ni ne sanctionne l’auteur du harcèlement, alors qu’il a fait état d’un ensemble d’actes répétés tels qu’exposés, attentatoire à ses droits et à sa dignité et aboutissant à la dégradation délibérée de ses conditions de travail ;
- qu’il a par conséquent été traumatisé et stupéfait par l’attitude passive de la partie défenderesse face à un tel comportement de la part de PERSONNE2.) ;
- qu’il demande partant sur la base de l’article 1134 du code civil la réparation pour le préjudice subi du fait de l’inaction de la partie défenderesse face au harcèlement dont il a été victime ;
- qu’en effet, en matière de harcèlement moral, la jurisprudence admet qu’un salarié peut sur cette base introduire une demande en allocation de dommages et intérêts pour obtenir réparation du dommage résultant d’un harcèlement moral ;

- qu'en conséquence, compte tenu du malaise, des soucis et des tracasseries que le harcèlement a nécessairement engendrés, le montant de l'indemnité pour le harcèlement qu'il a subi doit être évalué à un minimum de 10.000.- €

La partie défenderesse soutient qu'elle n'a pas manqué à ses obligations en matière de harcèlement.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant n'a pas demandé à se voir verser sa politique contre le harcèlement moral.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a suite aux courriers du requérant des 10 juillet et 9 octobre 2022 mené une enquête interne, enquête qui n'aurait cependant pas relevé les affirmations du salarié suivant lesquelles il serait l'objet d'un harcèlement moral.

Elle soutient ainsi qu'elle a mené cette enquête dans les règles de l'art.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'avait pas l'obligation de remettre l'enquête qu'elle a menée au requérant.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a versé le rapport de l'enquête aux débats.

Elle fait ainsi valoir que ce rapport est factuel et qu'il passe sur les faits.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne démontre pas qu'il a été moralement harcelé par PERSONNE2.).

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE2.) n'a dans ses mails pas réprimandé le requérant, mais qu'il n'a fait que des constatations.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) n'a pas fait de reproches au requérant quant à son absentéisme.

Elle soutient ainsi que PERSONNE2.) n'a pas fait de reproches au requérant d'avoir pris congé pour suivre une fête religieuse.

Elle fait ainsi valoir que la confession du requérant n'est pas abordée dans le mail du 5 octobre 2022.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) a en date du 5 octobre 2022 rappelé le requérant à l'ordre dans leur relation d'employeur à salarié.

Elle soutient ainsi que le fait pour un supérieur hiérarchique de rappeler son subordonné à l'ordre ne constitue pas du harcèlement moral.

Elle conteste ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) dans son contenu.

Elle fait ensuite valoir que cette attestation ne démontre pas que PERSONNE2.) a moralement harcelé le requérant ou que ce dernier a été licencié suite à la dénonciation par lui des faits de harcèlement moral.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a pas versé de pièces sur l'affaire de PERSONNE4.).

Elle fait finalement valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qu'il n'a pas critiqué le requérant.

La partie défenderesse conclut finalement que les tensions entre collègues de travail et des rappels à l'ordre justifiés ne constituent pas des actes de harcèlement moral.

Le requérant réplique que les mails incendiaires de PERSONNE2.) prouvent le harcèlement moral dont il a fait l'objet.

Il fait ensuite valoir que PERSONNE2.) n'a suivant la déclaration de PERSONNE4.) pas donné de raisons au refus de valider ses projets.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas été d'astreinte pendant son congé et qu'il avait le droit à la déconnexion.

Il fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) n'est pas recevable alors qu'il aurait un conflit d'intérêt dans l'affaire.

Il fait en effet valoir que PERSONNE2.) essaie de se dédouaner en invoquant ses sous-performances.

Il fait ensuite valoir que PERSONNE2.), qui l'aurait bien critiqué dans ses mails, a sciemment tenu des propos moqueurs, humiliants et discriminants.

Il fait ensuite valoir que les salariés en-dessous de lui ont été mis en copie par PERSONNE2.) dans ses mails.

Il fait encore valoir que les agissements de PERSONNE2.) n'ont pas été isolés mais répétitifs.

Il fait partant valoir qu'il a donné un faisceau d'indices qu'il a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de PERSONNE2.).

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas correctement mené son enquête.

La partie défenderesse réplique que le requérant a mal interprété les mails de PERSONNE2.).

La partie défenderesse fait finalement valoir que PERSONNE2.) n'a pas reproché au requérant son absentéisme en raison de sa religion.

B. Quant aux motifs du jugement

Si le législateur luxembourgeois n'avait pas encore légiféré la matière du harcèlement moral au lieu de travail en droit privé au moment des faits, la jurisprudence luxembourgeoise de l'époque admet qu'un salarié puisse introduire une action en allocation de dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du code civil, l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise, devant exécuter de bonne foi les contrats de travail, assurer aux salariés des conditions de travail normales et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Constitue ensuite un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail 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.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un salarié lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

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.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

Il convient cependant de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

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

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

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

Ainsi, de simples circonstances à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et conduisant souvent à la mise en cause de situations acquises ne constituent pas des actes de harcèlement moral.

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

Il appartient partant au requérant de prouver qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail, qu'il en a informé la partie défenderesse et que cette dernière n'a rien entrepris pour mettre fin aux faits de harcèlement moral qu'il a ainsi dénoncés.

Or, si le requérant a dénoncé les faits de harcèlement moral qu'il reproche à PERSONNE2.) à sa hiérarchie en la personne de PERSONNE3.) en date des 10 juillet et 9 octobre 2022, la partie défenderesse a procédé à une enquête interne afin d'établir si les faits dénoncés par le requérant étaient avérés.

L'enquête menée par la partie défenderesse n'a cependant pas permis de retenir que PERSONNE2.) a moralement harcelé le requérant sur son lieu de travail.

Le requérant est ensuite resté en défaut de prouver son allégation suivant laquelle il aurait au courant du mois de novembre 2021 été totalement exclu de la mise en œuvre du programme informatique ORGANISATION1.) au sein du groupe GROUPE1.) sans aucune explication alors qu'il était responsable de SOCIETE2.), la plateforme technologique qui fournit ORGANISATION1.).

Le requérant est ensuite resté en défaut de prouver son affirmation suivant laquelle il aurait obtenu de l'Etat une subvention importante et que PERSONNE2.) aurait fait preuve d'un manque de reconnaissance vis-à-vis de lui.

En ce qui concerne ensuite le mail de PERSONNE2.) du 10 juillet 2022, il appert en premier lieu à la lecture de ce mail que PERSONNE2.) n'a pas mis ses collègues de travail en copie, dont PERSONNE3.).

Il ne résulte finalement pas de ce mail que PERSONNE2.) a injustement blâmé le requérant pour un problème d'infrastructure, problème qui est d'ailleurs à la lecture du mail en question incompréhensible pour le tribunal de ce siège.

Le requérant est plus particulièrement resté en défaut de démontrer que le problème ne relevait pas de sa responsabilité.

En ce qui concerne ensuite le mail de PERSONNE2.) du 5 octobre 2022, il ne fait en premier lieu pas référence à la religion du requérant, mais à son absentéisme.

Il semble résulter du rapport d'enquête interne dressé par la partie défenderesse suite à la dénonciation par le requérant des faits de harcèlement moral dont il ferait l'objet que PERSONNE2.) a mis en cause l'absence du requérant à défaut pour ce dernier de demander ses congés au préalable.

Il appert ainsi à la lecture de ce rapport qu'il n'existait pas de règles claires entre le requérant et PERSONNE2.) en ce qui concerne les demandes de congé.

Le requérant est ainsi resté en défaut de prouver son affirmation suivant laquelle il a été en congé autorisé.

Le requérant est encore resté en défaut de démontrer que la demande de PERSONNE2.) était dénuée de toute urgence, qu'il s'agissait de simples questions banales sans incidence sur le bon fonctionnement de l'entreprise et qui ne relevaient pas de son domaine de responsabilité.

Il ne résulte ensuite pas du mail de PERSONNE2.) du 28 septembre 2022 que ce dernier a tenté de porter une fausse accusation contre le requérant en lui donnant délibérément des ordres contradictoires et en l'accusant d'avoir violé les règles de conformité internes.

PERSONNE2.) critique dans ce mail le requérant pour n'avoir pas convenablement rempli les tâches lui dévolues, ce qui ne saurait pas être qualifié de harcèlement moral.

PERSONNE2.) a finalement mis en copie PERSONNE3.) pour que celui-ci soit en sa qualité de supérieur hiérarchique informé des faits.

En ce qui concerne ensuite les deux attestations testimoniales de PERSONNE4.) que le requérant a versées au dossier, la seconde attestation de PERSONNE4.), qui fait état de la situation particulière de cette dernière, n'est pas pertinente pour prouver les faits de harcèlement moral dont le requérant aurait été victime.

En ce qui concerne la première attestation de PERSONNE4.), il ne résulte pas de cette attestation que PERSONNE2.) a essayé de bloquer certains projets informatiques du requérant en refusant leur approbation, ceci dans le but de lui nuire.

PERSONNE4.) a finalement dans cette attestation relaté qu'en ce qui concerne la relation entre le requérant et PERSONNE2.), elle n'a pas aperçu de leur collaboration professionnelle directe.

Les pièces que le requérant a versées au dossier indiquent partant seulement qu'il a existé des tensions entre le requérant et PERSONNE2.) qui a été mécontent du travail de son subordonné.

Etant donné que la partie défenderesse a procédé à une enquête interne suite aux courriers du requérant des 10 juillet et 9 octobre 2022, qu'elle n'a suite à cette enquête pas pu retenir les faits de harcèlement moral dénoncés par le requérant et que ce dernier est en tout état de cause resté en défaut de démontrer que PERSONNE2.) l'a moralement harcelé sur son lieu de travail, il ne saurait pas lui être reproché de n'avoir rien entrepris pour faire cesser les faits de harcèlement dénoncés par son ancien salarié.

La demande du requérant tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité pour harcèlement moral doit partant être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

IV. 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 3.000.- € 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 de 1.250.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

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.

V. 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.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral qu'il a subi du fait de son licenciement abusif 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 d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

joint les demandes introduites par les requêtes des 18 avril 2023 et 11 mai 2023 ;

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 164.833,43 €;

donne finalement acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 22 novembre 2022 abusif ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 15.000.- €;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour harcèlement moral et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 15.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 18 avril 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare fondée la demande d' PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Marie BENA qui affirme en avoir fait l'avance.

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 Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER