

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 2814 /24
L-TRAV-293/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 19 SEPTEMBRE 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L- ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée Unalome Legal, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social au 119, rue de Reckenthal, L-2410 Strassen, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B263140, représentée par Maître Catherine WAGENER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, 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 5 mai 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 1^{er} juin 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 20 juin 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Benoît MARECHAL se présenta pour la partie demanderesse et Maître Catherine WAGENER se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Nathalie BOSQUET représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusive la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat du 24 octobre 2022.

PERSONNE1.) requiert la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants:

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| • indemnité compensatoire de préavis | 19.809,14 € |
| • dommage moral | 15.000,00 € |
| • dommage matériel | 52.635,72 € |
| • indemnité congés non pris | 5.273,84 € |
| • remboursement frais professionnels | 648,92 € |

Ces montants étant demandés avec les intérêts légaux de la date de la contestation des motifs, respectivement à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) demande que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a renoncé à ses demandes tendant à enjoindre à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de lui transmettre, sous peine d'astreinte, certains documents ainsi que de lui transmettre toutes les données privées le concernant.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer la somme de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail que sa mandante n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Il convient dès lors de mettre hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

FAITS

Par contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 9 décembre 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité d'avocat, avec le grade « *Senior Associate, dédié principalement au département Investment Funds* ».

Après un entretien préalable qui s'est déroulé en date du 24 octobre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par un courrier recommandé daté du 24 octobre 2022.

Cette lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier recommandé de son litismandataire du 6 janvier 2023.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) conteste les motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de de licenciement du 24 octobre 2024.

Il considère que les motifs manquent de précision et ne reposent sur aucune cause réelle et sérieuse et il est d'avis n'avoir commis aucune faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

PERSONNE1.) conclut donc au caractère abusif du licenciement et à la condamnation de l'employeur à lui payer, en vertu d'un décompte actualisé, les montants suivants :

• indemnité compensatoire de préavis	21.354,88 €
• dommage moral	15.000,00 €
• dommage matériel	49.598,43 €
• indemnité congés non pris	4.719,10 €
• remboursement frais professionnels	648.92 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 24 octobre 2022 sont précis et suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse verse en cause, parmi ses pièces, des attestations testimoniales.

Enfin, quant aux montants réclamés par le requérant à titre d'indemnisation de ses préjudices subis, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que dans leur quantum.

Elle conteste en outre la demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris en raison du paiement intervenu de même que la demande en

remboursement de frais professionnels pour défaut de remise de pièces justificatives par le requérant.

De son côté, PERSONNE1.) a versé en cause, parmi ses pièces, des attestations testimoniales afin d'établir sa version des faits.

MOTIFS DE LA DECISION

En ce qui concerne le licenciement

Précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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.

Cette précision doit répondre à plusieurs exigences, à savoir :

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif;
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi.

De son côté, la société SOCIETE1.) considère que les motifs auraient été énoncés avec suffisamment de précision.

Tout d'abord, dans la lettre de licenciement, l'employeur rappelle la carrière et les fonctions occupées par PERSONNE1.) depuis son embauche en date du 9 décembre 2019.

Il décrit également le fonctionnement et la structure hiérarchique de l'équipe dont le requérant a fait partie, composée de quatre personnes, et il énumère les responsabilités liées au poste de « *Counsel* ».

Au milieu de la deuxième page de la lettre de licenciement, l'employeur relate comment les faits qu'il entend reprocher à PERSONNE1.) ont été portés à sa connaissance en date du 11 octobre 2022.

A cette date, a eu lieu une réunion entre la COO de la société employeuse et des membres de la délégation du personnel lors de laquelle ont été discutés les agissements du requérant envers deux membres de son équipe, à savoir PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

L'employeur décrit ensuite qu'à l'issue de cette réunion, il a procédé à une enquête interne lui ayant permis de conclure qu'PERSONNE1.) a commis des « *agissements répréhensibles* » qui en l'occurrence constituent les motifs du licenciement avec effet immédiat.

L'employeur décrit donc à quelle date et dans quelles circonstances il a pris connaissance de ces faits.

Ainsi, à partir de la troisième page du courrier de licenciement, la société SOCIETE1.) énonce les reproches gisant à la base du licenciement avec effet immédiat dont PERSONNE1.) a fait l'objet et qui sont regroupés en trois parties.

En premier lieu, il est reproché au requérant ce qui suit : « *incompétence managériale et comportement déplacé, humiliant, dégradant sur tes subordonnés* », à savoir PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

L'employeur qualifie les agissements du requérant de harcèlement moral.

En ce qui concerne le comportement du requérant à l'égard de PERSONNE2.), l'employeur cite les informations reçues par celui-ci, notamment concernant la période du 3 au 7 octobre 2022 ainsi que par PERSONNE4.), les deux partageant le même bureau.

A la cinquième page de la lettre de congédiement, la société employeuse fait état de ce qu'en date du 11 octobre 2022, PERSONNE2.) a relaté les faits du début du mois d'octobre 2022 à PERSONNE5.), responsable du département et a donné d'autres exemples au sujet du comportement d'PERSONNE1.) à l'égard de PERSONNE2.).

A la sixième page de la lettre de licenciement, la société SOCIETE1.) énonce certains faits qu'elle a appris à l'occasion de l'enquête interne menée par ses soins et qui concernent PERSONNE3.). Ces incidents se sont produits entre le mois d'octobre 2020 jusqu'à la fin de l'année 2021. L'employeur reprend les dires de PERSONNE3.) recueillis dans le cadre de l'enquête interne en citant quelques exemples.

A la septième page du courrier de licenciement, la société employeuse cite encore les déclarations de PERSONNE6.) à laquelle PERSONNE3.) s'était confiée et celles de PERSONNE7.), senior Associate du département « *Corporate* ».

A la fin de cette première partie du courrier du 24 octobre 2022, l'employeur fait part de sa conclusion générale, tout en rappelant les codes de conduite de la société.

A la lecture de cette première partie de la lettre de licenciement, le tribunal retient que, globalement, les fautes reprochées et les circonstances de fait ayant entouré ces fautes sont indiquées de manière circonstanciée, de sorte qu'elle répond aux exigences de précision décrites ci-dessus.

Ensuite, dans une deuxième partie, l'employeur reproche au requérant des « *insultes susceptibles de qualifier de diffamations à l'encontre de tes collègues (subordonnés et membres du management de la Société)* ».

Ainsi, l'employeur fait grief à son ancien salarié de s'être exprimé « *avec beaucoup de mépris et vulgarité* » envers ses collègues de travail.

A la dixième page, il donne quelques exemples des propos tenus, sans cependant indiquer les noms des personnes impliquées ou au moins de les rendre identifiables. Par ailleurs, aucune date n'est indiquée.

Dès lors, cette deuxième partie de la lettre de licenciement est à écarter pour imprécision de ce motif.

Enfin, dans une troisième partie, la société SOCIETE1.) fait grief à PERSONNE1.) d'avoir eu une « *gestion exagérée d'affaires privées* » pendant le temps de travail. Ainsi, PERSONNE1.) aurait consacré beaucoup de son temps de travail en menant des conversations privées, notamment pour la gestion de ses biens immobiliers ou la commande de sa prochaine voiture, ou encore de s'être régulièrement connecté à des « *sites web non professionnels* ». Il aurait même demandé à ses subordonnés de ne pas le déranger pendant ces moments.

Force est de constater que ce motif est énoncé en des termes trop vagues et généraux et n'est d'ailleurs pas daté, de sorte qu'il est trop imprécis et est dès lors à écarter.

Dès lors, au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la lettre de licenciement du 24 octobre 2022 émanant de la société SOCIETE1.) revêt seulement partiellement le caractère de précision requis par la loi.

En effet, les motifs énoncés sous les points II) et III), sont à écarter pour défaut de précision et les passages des attestations testimoniales et pièces relatives à ces points sont à écarter étant donné que l'employeur ne peut être admis à pallier ultérieurement les lacunes et carences de sa lettre de licenciement.

Pour le surplus, en ce qui concerne les reproches énoncés sous le point I) sont énoncés avec suffisamment de précision et devront être analysés quant à leur caractère réel et grave.

Réalité et gravité des motifs

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du Travail, chacune des parties peut 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

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.

Conformément aux dispositions de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, le fait ancien de plus d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance ne peut plus être invoqué comme motif du licenciement sauf à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Comme un fait ancien peut être invoqué à l'appui des faits nouveaux, ce fait peut donc en principe encore être produit comme motif d'un congédiement avec effet immédiat.

En l'espèce, les derniers faits énoncés dans la lettre du 24 octobre 2022 remontant au début du mois d'octobre 2022 et l'employeur en a été informé le 11 octobre 2011, de sorte qu'il a valablement pu invoquer les incidents concernant PERSONNE3.) survenus en 2020 et 2021.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés.

Il réfute tout reproche de harcèlement moral exercée à l'égard de subordonnés et fait valoir qu'en sa qualité de manager, il se serait certes montré exigeant à leur égard, mais ce dans le but de les motiver. Il n'aurait jamais eu la moindre volonté de les rabaisser.

Il critique encore les attestations testimoniales produites par la partie défenderesse parce que leurs auteurs y feraient état de leurs appréciations subjectives.

En outre, il fait valoir que le dossier aurait été monté par la société SOCIETE1.) contre lui pendant ses vacances dans le but de se débarrasser de lui.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base du congédiement d'PERSONNE1.), la partie défenderesse a versé en cause des attestations écrites établies par PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE4.), PERSONNE2.), PERSONNE3.) ainsi que par PERSONNE7.).

L'employeur a en outre versé des échanges de messages électroniques et le rapport d'enquête interne sur la plainte de harcèlement moral.

L'article 402 du Nouveau Code de procédure civile dispose que l'attestation testimoniale doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle doit indiquer en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation doit être écrite, datée et signée de la main de son auteur et elle doit comporter en annexe tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoignage en justice.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Les attestations testimoniales produites en cause seront examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité. Les passages ne concernant pas le premier motif du licenciement ne seront pas pris en considération.

Le tribunal, en appréciant les déclarations faites par les auteurs des attestations testimoniales, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis.

En l'espèce, les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de Procédure civile.

Dès lors, les attestations testimoniales produites en cause seront examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE6.), déléguée du personnel, déclare avoir partagé un bureau avec PERSONNE3.) et avoir donc pu constater quotidiennement les difficultés que celle-ci a rencontrées à cause du comportement d'PERSONNE1.) depuis 2020. Cette situation se serait améliorée en juin 2022.

PERSONNE6.) confirme certains exemples mis en avant dans le courrier de licenciement, notamment les suivants : envoi d'un nombre important de messages en peu de temps, mise en concurrence avec PERSONNE2.), ton

condescendant à son égard. PERSONNE6.) déclare aussi avoir constaté un mal-être chez PERSONNE3.).

PERSONNE6.) confirme également que PERSONNE3.) a refusé de faire remonter la situation auprès du département des ressources humaines ou de la direction par crainte de subir une situation écore pire et espérant que les choses s'améliorent. Ce choix aurait été respecté.

Elle déclare ensuite avoir appris en septembre 2022 que la situation de PERSONNE2.) était devenue « *intenable* » à cause du comportement d'PERSONNE1.) à son égard alors qu'il se serait mis à le viser au lieu de PERSONNE3.).

PERSONNE6.) déclare en avoir discuté avec la déléguée à la sécurité, PERSONNE4.), qui elle-même aurait été témoin du comportement « *humiliant et dégradant* » d'PERSONNE1.) à l'égard de PERSONNE2.). Elles auraient pris la décision d'en informer la directrice des ressources humaines lors d'une réunion en date du 11 octobre 2022 et celle-ci aurait promis de lancer une enquête interne.

PERSONNE4.) confirme les faits du 7 octobre 2022, énoncés à la page 4 de la lettre de congédiement. Elle déclare avoir marqué son désaccord sur la façon dont PERSONNE1.) a traité PERSONNE2.), ce qu'il aurait fini par reconnaître. Il lui aurait répondu que « *PERSONNE2.) a besoin d'être secoué* ».

Quelques jours plus tard, PERSONNE2.) lui aurait fait part de sa détresse et « *du fait que sa santé mentale avait été très affectée à cause des 15 derniers jours de travail avec PERSONNE1.)* » et qu'il « *ne dormait et ne mangeait plus* ».

PERSONNE4.) relate ensuite les entretiens menés avec PERSONNE2.) et PERSONNE3.) lors de l'enquête interne menée par la société employeuse suite aux faits de harcèlement moral qui lui avaient été rapportés.

PERSONNE2.) aurait expliqué que le comportement de PERSONNE1.) à son égard aurait été humiliant et méprisant, qu'il lui aurait mis beaucoup de pression et donné aucun soutien.

Par ailleurs, PERSONNE4.) a relaté les dires de PERSONNE3.) lors de l'enquête interne en pleurant.

PERSONNE5.), responsable du département « *Investment Funds* », a déclaré avoir « *constaté à deux reprises un comportement inapproprié d'PERSONNE1.) envers les collaborateurs du département* ».

Il s'agit d'une part de l'incident du 19 novembre 2021 concernant PERSONNE3.), énoncé en bas de la septième page de la lettre de licenciement et suite auquel il aurait rappelé à l'ordre PERSONNE1.) et lui aurait signifié « *que cette façon de s'adresser aux membres de l'équipe n'était pas acceptable.* »

D'autre part, PERSONNE5.) se réfère à un incident du 10 octobre 2022, mentionné en haut de la cinquième page du courrier de licenciement. Il confirme

avoir remarqué, lors d'une discussion avec PERSONNE2.) que celui-ci était « *extrêmement perturbé, pas du tout dans son état normal* ». Il lui aurait demandé si tout allait bien, mais il ne lui aurait rien dit. Le lendemain, en le croisant dans les bureaux, PERSONNE5.) a constaté qu'il n'allait toujours pas bien, qu'il était visiblement dans un « *grand état de stress, et semblait à fleur de peau, tremblait* ». Lors d'un entretien, PERSONNE2.) lui a rapporté que « *le vendredi 7 octobre, dans le cadre d'un « closing » d'un dossier, PERSONNE1.) lui avait tenu des propos humiliants, critiquant pendant une heure son travail, sans lui laisser l'opportunité de répondre.* »

PERSONNE5.) déclare que : « *J'ai alors appelé PERSONNE1.) pour lui signifier que le comportement qu'il avait eu avec PERSONNE2.) n'était pas acceptable, même lorsque l'on travaille sous pression. Je lui ai clairement dit que ce type de comportement ne devait pas se reproduire et lui ai demandé de s'excuser auprès de PERSONNE2.). A ce moment, je pensais qu'il s'agissait d'un « dérapage » occasionné par le stress du closing. Je n'avais pas du tout conscience que les deux incidents relatés ci-dessus n'étaient pas isolés mais qu'il s'agissait récurrents et graves envers PERSONNE3.), puis PERSONNE2.). C'est à la suite de la plainte de PERSONNE2.) et l'enquête qui a suivi que j'ai réalisé ce qu'PERSONNE1.) avait fait subir pendant de nombreux mois à PERSONNE3.) et PERSONNE2.).* »

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE2.) s'est exprimé sur la période du 4 au 7 octobre et sur le 9 octobre 2022 dans les termes suivants : « *PERSONNE1.) a fait preuve d'une agressivité sans aucune mesure, permanente et systématique à mon égard et ce de 9h du matin jusqu'à parfois 22h30 presque sans interruption. Cette agressivité s'est traduite comme suit, y compris devant mes collègues, en l'occurrence PERSONNE4.), ce qui a encore aggravé le sentiment et humiliation décrit ci-dessous :*

- *Ton systématiquement agressif et condescendant ;*
- *Remise ne cause systématique et permanente de mon travail, même parfois à la suite d'instructions erronées et inopportunes de sa part. Durant ces jours j'ai dû me défendre systématiquement contre la remise en cause de tout ce que je pouvais dire ou écrire*
- *Reproches systématiques et permanentes sur mon travail : « tu ne suis pas », « tu ne comprends pas », « tu dois te mettre au niveau de tes supérieurs, en l'occurrence moi » en sont quelques exemples parmi tant d'autres*
- *Humiliations permanentes : « dans un autre cabinet, on te virerait pour moindre que ça », « travail de junior -2 », alors qu'il a reconnu par la suite que j'avais fait un très bon travail. « il s'agit d'un petit closing tranquille », « dans d'autres cabinets tu ne tiendrais pas le coup c'est 1000 fois pire » alors qu'il a ensuite reconnu n'avoir jamais vu un closing comme celui-là et qu'il « n'en pouvait plus de ce dossier »*
- *Pression constante et inutile : appels au téléphone incessants, deadlines extrêmement serrées, même à 22h30 (...)* »

Dans ce contexte, PERSONNE2.) se plaint de ne pas avoir été mis en copie d'échanges et qu'PERSONNE1.) lui aurait transmis des informations plusieurs jours après les avoir reçues lorsque « *leur traitement devenait subitement très urgent* ».

Il déclare avoir eu le sentiment d'avoir été « *acculé* » par PERSONNE1.) sans aucune justification, d'avoir dû se défendre systématiquement face aux reproches de ce dernier, de voir son travail être systématiquement remis en cause et qu'PERSONNE1.) aurait même admis qu'il avait fait du « *bon travail dans le cadre d'un dossier particulièrement stressant* ».

PERSONNE2.) déclare encore que « *la pression était telle que je tremblais et étais pris de peur lorsque PERSONNE1.) m'appelait* ».

Il confirme également le fait relatif aux heures encodées (page 5 du courrier de licenciement) et qu'PERSONNE1.) lui aurait fait part d'être une « *fucking person* ».

Finalement, il confirme encore qu'PERSONNE1.) l'aurait régulièrement mis en concurrence avec PERSONNE3.) sur un dossier.

Dans l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.) et longue de treizième pages, celle-ci fait état de nombreuses situations avec PERSONNE1.) depuis son engagement auprès de la société SOCIETE1.) non énoncés dans la lettre de licenciement.

Si son témoignage écrit dépasse certes dans tous les détails la lettre de congédiement, toujours est-il qu'en substance, il en ressort qu'elle a fait l'objet d'une attitude dégradante et offensante à son égard et qu'elle confirme les exemples cités dans le courrier de licenciement.

Elle confirme s'être sentie humiliée et rabaissée dès son premier jour de travail et qu'elle serait rentrée chez elle en pleurant à cause du comportement d'PERSONNE1.).

Elle confirme notamment les exemples de la lettre de licenciement, énoncés aux pages 7 et 8, à savoir qu'il y a eu un « *enchaînement de messages* » à travers la messagerie « *Jabber* », le fait qu'PERSONNE1.) aurait eu peur qu'elle lui prenne son travail de même que l'incident du 19 novembre 2021.

L'échange de messages électroniques cité à la septième page de la lettre de licenciement est versé par la partie défenderesse en pièce 8) à titre d'illustration du ton « *condescendant* » utilisé par le requérant.

PERSONNE3.) déclare encore avoir eu peur « *de son commentaire, de son ton dénigrant, désobligeant et rabaissant, toujours un ton supérieur* ». Elle aurait fini par craindre les messages ou appels téléphoniques provenant d'PERSONNE1.) : « *je ne savais jamais comme il allait réagir, comment il allait me parler, en fonction de son humeur du jour* ».

Le comportement d'PERSONNE1.) à son égard aurait changé suite à la promotion de celui-ci. Elle aurait cru que la situation se serait améliorée, mais elle se serait rendue compte que « *tout cela s'était transféré vers PERSONNE2.)* ».

Elle déclare avoir constaté qu'au bout d'un certain temps, PERSONNE2.) aurait été épuisé, au bord du burn-out ou de la dépression.

PERSONNE2.) lui aurait confié qu'PERSONNE1.) « *était infernale avec lui, qu'il lui mettait une pression de dingue : qu'il était désorganisé et qu'il lui lassait tout gérer seule sans le guider ou lui donner de conseil* ».

Par ailleurs, PERSONNE2.) il lui aurait raconté qu'il ne dormait plus et qu'il ne mangeait plus. PERSONNE1.) était exécration avec lui, qu'il se sentait humilié, rabaissé et qu'on ne lui avait jamais parlé comme cela de toute sa vie.

PERSONNE3.) évoque également que PERSONNE2.) lui a rapporté au sujet des jours en début octobre 2022 et que, en revenant au bureau le lundi, il aurait eu tellement peur de devoir revivre la même situation qu'avant le weekend qu'il allait voir PERSONNE5.) pour donner sa démission « *même sans rien après mais qu'il ne se laissait plus rabaissé et humilié comme cela* ».

Elle relate que le vendredi, PERSONNE1.) lui aurait raconté au téléphone avoir mis de la pression sur PERSONNE2.) : « *j'ai du lui mettre un peu la pression mais bon ça lui fait du bien* ». PERSONNE2.) aurait eu peur de représailles s'il allait parler des incidents à PERSONNE5.).

Enfin, PERSONNE3.) déclare avoir été alertée par les propos de PERSONNE2.) et avoir pris la décision « *d'aller voir PERSONNE4.) pour lui demander d'aller voir PERSONNE2.) pour le rassurer et le forcer à parler* ».

Quant à l'attestation testimoniale établie par PERSONNE7.), ayant été le « *voisin de bureau* », celui-ci déclare, de manière générale, avoir été témoin d'un « *comportement inapproprié* » d'PERSONNE1.) envers des membres de son équipe « *en s'adressant à eux de manière incorrecte et irrespectueuse, à savoir PERSONNE3.) et/ou PERSONNE2.)* ».

En pièce 10), la partie employeuse a produit en cause le « *rapport d'enquête sur la plainte pour harcèlement moral émanant de PERSONNE2.) (Associate Département Funds) à l'encontre de son supérieur hiérarchique, PERSONNE1.) (Counsel Département Funds)* ».

Il en résulte qu'il s'agit d'une plainte relayée par la Délégation du Personnel en les personnes de PERSONNE6.), PERSONNE4.) et PERSONNE8.), membres de la délégation du personnel, « *sur demande expresse de PERSONNE2.)* ».

Ce rapport contient les déclarations de PERSONNE6.) et d'PERSONNE4.) au sujet du comportement d'PERSONNE1.) à l'égard de PERSONNE2.) et leurs dires quant à l'état de perturbation qu'elles ont constaté sur ce dernier ainsi qu'un rapport relatif aux discussions menées avec PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE7.).

Les constatations consignées dans ledit rapport se retrouvent dans la lettre de licenciement du 24 octobre 2022.

Au vu de l'ensemble des éléments recueillis ci-avant, il y a lieu de constater que les motifs analysés ci-avant sont d'ores et déjà prouvés à suffisance.

En effet, tous les témoignages sont précis, unanimes, concordants et crédibles.

Tous les témoins confirment les reproches énoncés dans la lettre de licenciement. Certains témoignages ajoutent même encore des détails supplémentaires qui illustrent que les problèmes de comportement reprochés au requérant sont récurrents et s'étalent sur une longue période.

Il convient à présent d'analyser les attestations testimoniales versées en cause par PERSONNE1.), rédigées par PERSONNE9.) et PERSONNE10.).

PERSONNE9.) déclare avoir travaillé avec PERSONNE1.) en 2015 et 2016 dans un cabinet d'avocats et qu'il était un collaborateur consciencieux, motivé, compétent et apprécié par les collègues. Il aurait été un « *collaborateur courtois, doté d'un fort esprit d'équipe avec qui il fut agréable de travailler mais également très engagé et disposé à se donner à fond dans l'intérêt du cabinet* ».

PERSONNE10.) déclare avoir travaillé avec PERSONNE1.) en 2015 dans un cabinet d'avocats. Il aurait été son superviseur, elle se serait sentie en confiance avec lui et l'aurait beaucoup apprécié. Ils auraient partagé le même bureau et travaillé ensemble sur des projets « *où PERSONNE1.) a montrer ses capacités de leadership, donnant des lignes guides claires, étant disponible à débattre les idées et solutions.* ». Elle ajoute encore qu'en terme de personnalité, PERSONNE1.) serait « *plutôt sympathique* » et aurait cherché « *à s'améliorer contentement* ».

Ces deux attestations testimoniales concernant une relation de travail antérieure à celle de la présente espèce et ne sont pas de nature à constituer une preuve contraire des faits reprochés au requérant par la partie défenderesse.

Comme il appartient à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec les motifs invoqués et que les motifs n'ont constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié, il convient de conclure que cette preuve n'est pas rapportée.

L'analyse de motifs du licenciement a permis de dégager qu'il s'agit d'incidents s'apparentant à du harcèlement moral qu'aucun employeur ne peut tolérer au risque de voir engager sa responsabilité.

Le harcèlement moral se définit par tout comportement qui a pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Tel est le cas en l'espèce, puisque les deux employés concernés, PERSONNE2.), PERSONNE3.) ont fini par avoir peur de se rendre sur leur lieu de travail à cause du comportement du requérant.

L'employeur a l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil qui constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié.

Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement au sein de son entreprise.

En effet, eu vu de ses obligations de prévenir et de lutter contre les agissements de harcèlement moral, il appartenait à l'employeur de prendre très au sérieux les faits portés à sa connaissance, et, après s'être assuré de leur véracité, de réagir.

Comme l'employeur doit 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 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.

Le tribunal retient donc au regard des attestations testimoniales de la partie défenderesse, non contredites par celles versées par le requérant, ainsi qu'au regard du rapport d'enquête interne que ce dernier a eu un comportement rendant la continuation de la relation de travail manifestement impossible et que la confiance de l'employeur en son salarié était irrémédiablement corrompue.

Ces faits sont suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.). Ils sont nombreux et graves et constatés sur une certaine durée et ils sont de nature à justifier le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) alors que la continuation de la relation de travail avec celui-ci était manifestement devenue impossible dans ces circonstances.

L'employeur ne pouvait en effet plus se permettre de garder un tel salarié, perturbant le climat de travail et intimidant ses subordonnés.

Dès lors, au vu de ce qui précède, il convient donc de conclure que le congédiement pour faute grave d'PERSONNE1.) est à déclarer justifié, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices subis.

en ce qui concerne les autres demandes

Indemnité pour jours de congés non pris

Concernant l'indemnité pour jours de congés non pris, PERSONNE1.) réclame actuellement un solde total de 13 jours de congés non pris pour le montant de 4.719,10 euros bruts.

En l'espèce, la partie défenderesse, en se référant au décompte des jours de congés non pris versé parmi ses pièces, affirme avoir tout réglé au requérant.

L'article L.233-12 du Code du travail prévoit que si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir sinon par d'autres moyens.

En l'espèce, le requérant a versé une fiche de salaires périodique relative au mois de septembre 2022 qui ne fait pas ressortir les jours de congés non pris.

Selon le décompte des jours de congés non pris établi par l'employeur, il restait un solde de 3,5 jours de congés non pris à la fin de la relation de travail, soit à la date du 24 octobre 2022.

Ce décompte n'a pas été commenté ni contesté par le requérant lors des plaidoiries.

Un paiement d'un montant brut de 1.699,71 euros est intervenu, correspondant à la fiche de salaire non périodique versée par la partie défenderesse.

Ne justifiant pas d'un solde de congés à hauteur du montant réclamé après le paiement intervenu, la demande d'PERSONNE1.) est à rejeter comme non fondée.

Remboursement de frais professionnels

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la société SOCIETE1.) au remboursement de la somme de 648,92 euros du chef de frais professionnels.

Le décompte détaillé se trouve dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie.

En pièce 5), le requérant a versé en cause des extraits de compte desquels résulte le débit correspondant aux montants déboursés qui font l'objet de la présente demande. Il a expliqué que lesdits frais seraient relatifs à un voyage professionnel à ADRESSE3.) pour le compte de l'employeur du 12 au 14 octobre 2022.

La société SOCIETE1.) s'oppose à cette demande qu'elle conteste dans son principe et dans son quantum

Elle fait valoir que le requérant ne lui aurait jamais remis les pièces justificatives malgré. Elle conteste le caractère professionnel des montants réclamés. D'autre part, le requérant n'aurait pas réagi à son courrier officiel du 18 juillet 2023 versé

en pièce 11) dans lequel elle aurait demandé de lui faire transmettre les justificatifs.

Il est de principe que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés.

En l'espèce, au vu des contestations, justifiées, émises par la partie défenderesse, il faut constater qu'PERSONNE1.) reste en défaut d'établir qu'il s'agit de frais exposés dans l'intérêt de son travail que la société employeuse s'était engagée à prendre en charge. Il a versé uniquement des relevés bancaires qui ne font pas ressortir le caractère professionnel des montants actuellement réclamés.

Au vu des contestations émises par la partie défenderesse, il faut constater qu'PERSONNE1.) reste donc en défaut d'établir d'une part qu'il s'agit de frais exposés dans l'intérêt de son travail et d'autre part que l'employeur s'est engagé de les rembourser.

Dans ces conditions, la demande est à rejeter comme non fondée.

Indemnités de procédure formulées par les deux parties

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il convient de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure émanant de la partie requérante.

La société SOCIETE1.) a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre le requérant.

Il y a lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société SOCIETE1.) alors qu'elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) intervenu le 24 octobre 2022;

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral, partant en déboute;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris, partant en déboute;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement de frais professionnels, partant en déboute;

déclare non fondées les demandes respectives d'PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG