

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1323/2024**  
**(rôle L-TRAV-820/2021)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 9 A V R I L 2 0 2 4**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, ci-avant salarié auprès de la **ORGANISATION1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en l'étude de laquelle domicile est élu,

**e t**

**la ORGANISATION1.)**, ayant son siège social à L-ADRESSE2.), fondation reconnue d'utilité publique par arrêté grand-ducal du 29.10.1999, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon par son représentant légal en fonctions,

**défenderesse**, comparant par Maître René DIEDERICH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE3.), dûment informé, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en l'étude duquel domicile est élu.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Sonia NEVES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

### **FAITS :**

Suite à la requête déposée le 20 décembre 2021 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du mardi, 18 janvier 2021.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître René DIEDERICH se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au mardi, 07 juin 2022.

A l'audience publique du mardi, 07 juin 2022, l'affaire fut contradictoirement fixée au mardi, 13 décembre 2022 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 13 décembre 2022, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 16 décembre 2022 pour fixation des plaidoiries devant le tribunal du travail autrement composé.

A l'audience publique du vendredi, 16 décembre 2022, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 28 avril 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 28 avril 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 29 septembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 29 septembre 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 08 décembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 08 décembre 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 15 mars 2024 pour plaidoiries, étant donné que l'audience ne fut plus utile.

A l'audience publique du vendredi, 15 mars 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Cathy ARENDT, le mandataire de la partie requérante, et Maître René DIEDERICH, le mandataire de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que Maître Gaëlle CHOLLOT se présenta en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

### **le jugement qui suit :**

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 20 décembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la ORGANISATION1.) (ci-après la ORGANISATION1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement du 26 mars 2021 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- Préjudice matériel	369.069 €
- Préjudice moral	58.980 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 44.495,83 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

#### 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 26 novembre 2008, PERSONNE1.) a été engagé par la ORGANISATION1.) en tant qu'agent administratif.

Suivant déclaration de nomination du 4 août 2008, PERSONNE1.) a été nommé à la fonction de chargé de direction.

Suivant déclaration de nomination du 16 mars 2011, PERSONNE1.) a été nommé à la fonction de cadre supérieur.

Par courrier recommandé du 26 mars 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de six mois avec dispense de travail.

Par courrier recommandé du 31 mars 2021, le mandataire d'PERSONNE1.) a demandé à la ORGANISATION1.) la communication des motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier recommandé du 29 avril 2021, la ORGANISATION1.) lui a fourni les motifs suivants :

Osch & Arendt  
a.m. de Me Cathy Arendt  
ADRESSE4.)  
L-ADRESSE5.)

Lettre recommandée

Ref: ACRH-ASGR/NR

Luxembourg, le 29 avril 2021

Concerne : Motivation du licenciement - Monsieur PERSONNE1.)

Maître,

Faisant suite à votre lettre recommandée datée du 31 mars 2021, que nous avons réceptionnée en date du 1<sup>er</sup> avril 2021, nous vous communiquons ci-après les motifs ayant conduit au licenciement avec préavis de Monsieur PERSONNE1.), qui lui a été notifié en date du 26 mars 2021.

1. Initialement Monsieur PERSONNE1.) avait été engagé auprès de notre fondation à travers une convention conclue avec l'ADEM et lui-même et ce pour une durée déterminée, soit du 1<sup>er</sup> mars 2008 au 31 décembre 2008. Il a obtenu un contrat à durée indéterminée daté du 26 novembre 2008 avec effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 en qualité d'agent administratif au Centre d'aide et de soins ADRESSE6.) à raison de 40 heures par semaine.

En cette qualité, sa mission était notamment définie comme suit: *« L'Employé exécutera, respectivement organisera, des tâches en relation avec l'assurance maladie, l'assurance dépendance et toute autre mission contribuant au bien-être de la personne âgée, malade et / ou dépendante », étant précisé que « cette énumération est purement indicative et non pas limitative ».*

Aussi son contrat de travail indique que *« L'Employé s'engage à exécuter avec assiduité et compétence toutes les tâches ayant trait aux prestations de l'Employeur et inhérentes à ses fonctions. Il est tenu à une bonne coopération avec les autres salariés du service et avec les autres professionnels/elles. L'Employé est tenu de se soumettre aux consignes de travail données par le/la responsable du service où il est affecté. Cette personne décide des tâches à accomplir et de l'organisation du temps de travail du personnel. ... L'Employé se conformera à toutes les règles et*

*réglementations qui seront établies au fil du temps par ou sous l'autorité de l'Employeur. L'Employé a notamment pris connaissance du Code de Qualité, dont un exemplaire lui a été remis et s'engage à observer les stipulations du code en question. L'Employé s'engage en outre à respecter l'orientation chrétienne de la fondation et à respecter le client ainsi que ses besoins tans psychiques, sociaux, spirituels que physiques. L'Employé a été avisé de ses droits et devoirs, notamment ceux régis par la convention collective de travail en vigueur, dont il a reçu un exemplaire (CCT-SAS). »*

Par ailleurs, Monsieur PERSONNE1.) a adhéré, par sa signature en date du 26 février 2008, au Code qualité de la fondation qui d'ailleurs fait partie intégrante de son contrat de travail (voir copie en annexe).

Pour ce qui est des postes de responsabilité, il est à retenir que Monsieur PERSONNE1.) avait signé une 1<sup>ère</sup> déclaration de nomination en tant que « chargé de direction » à partir du 14 juillet 2008 suivi d'autres nominations. La dernière déclaration de nomination en vigueur étant celle du « cadre supérieur » qui a été signée le 16 mars 2011, alors qu'une nouvelle annexe à ladite déclaration de nomination a été signée le 31 mars 2016 ; lesdites nominations ayant par la suite été prolongées tacitement (voir en annexe copie des trois pièces énumérées ci-avant).

En cette qualité, Monsieur PERSONNE1.) assumait, en dernier lieu, cette responsabilité pour les Centres d'aide et de soins de ADRESSE7.), ADRESSE8.) et Echternach.

2. Depuis le départ en (pré)retraite, à partir de l'année 2018, des cadres expérimentés actifs dans les Centres d'aides et de soins (CAS) dont Monsieur PERSONNE1.) avait la responsabilité et le recrutement subséquent par Monsieur PERSONNE1.) de nouveaux cadres, une insatisfaction pratiquement généralisée s'est progressivement installée auprès des collaborateurs.

Cette insatisfaction grandissante a été relayée à la Direction par la Délégation du Personnel, en la personne de sa Présidente Madame PERSONNE2.), plus particulièrement au cours du dernier trimestre de l'année 2020. Les faits assez inquiétants rapportés au sujet du comportement de Monsieur PERSONNE1.) à l'égard de ses collaborateurs ont alerté le Directeur Général, Monsieur PERSONNE3.), et celui-ci a contacté Monsieur PERSONNE1.) au cours du mois de décembre 2020 pour l'interroger au sujet de la situation et de l'insatisfaction exprimée par nombre de collaborateurs et lui proposer un accompagnement par un coach externe en vue de redresser la situation. Tout en se montrant au départ assez réservé en faisant valoir qu'il avait, déjà par le passé, suivi de nombreuses formations et essayé diverses méthodes pour améliorer son comportemental, Monsieur PERSONNE1.) a finalement accepté cette solution.

Alors même que la recherche d'un coach professionnel était en cours, plusieurs plaintes écrites, tant individuelles que collectives, de la part de collaborateurs actuels et anciens travaillant ou ayant travaillé sous la responsabilité de Monsieur PERSONNE1.) ont été adressées au Directeur Général, Monsieur PERSONNE3.), à partir du mois de janvier 2021. Craignant pourtant fortement la réaction de leur cadre supérieur, qui avait - selon les collaborateurs, qui ont alors osé prendre la parole - l'habitude de menacer de représailles et de conséquences défavorables pour la carrière professionnelle voire d'actions en justice, quiconque osant mettre en doute ses méthodes de gestion ou son comportement, les plaignants - las d'années de « tyrannie » et de souffrance en silence - avaient finalement trouvé le courage pour s'adresser officiellement et directement à la Direction Générale.

Ces plaintes ont fait état de faits et comportements récurrents inacceptables et ont comporté des accusations graves à l'encontre de Monsieur PERSONNE1.) ainsi que d'une partie de ses différentes cadres travaillant sous ses ordres, dont plus particulièrement ceux recrutés par Monsieur PERSONNE1.), à la suite du départ en (pré)retraite de la précédente équipe de cadres. Ces plaintes concrétisaient le descriptif plus général antérieurement fourni par la Délégation du Personnel et allaient même bien au-delà de ce que la Direction Générale avait pu imaginer sur base des griefs rapportés par la Délégation du Personnel.

Sur base de ces plaintes écrites (qui seront exposées en détail ci-après), auxquelles se sont ajoutées ensuite des réclamations d'autres collaborateurs comme un appel d'alerte, au courant du mois de mars 2021, de la part du Docteur PERSONNE4.) en charge de la fondation auprès du Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM), le Directeur Général, Monsieur PERSONNE3.) a enclenché une enquête approfondie pour vérifier la véracité et l'ampleur des faits, notamment auprès des plaignants, mais tout en étendant cette enquête à d'autres témoins, internes comme externes à la fondation, pour analyser les méthodes de gestion et les comportements de Monsieur PERSONNE1.).

3. Il est ainsi apparu qu'avec le départ des cadres expérimentés, Madame PERSONNE5.) (qui a démissionnée le 30.06.2019) et Madame PERSONNE6.) (partie en préretraite le 01.12.2018) du ADRESSE9.) et de Madame PERSONNE7.) (partie en préretraite le 01.10.2019) du ADRESSE10.), qui avaient en quelque sorte servi de « pare-chocs » par rapport au tempérament particulier de Monsieur PERSONNE1.), le style de gestion et le comportement de Monsieur PERSONNE1.), comme aussi de sa nouvelle équipe dirigeante (composée, au ADRESSE9.), de Madame PERSONNE8.) et de Madame PERSONNE9.) et, au ADRESSE10.), de Madame PERSONNE10.) ainsi que Madame PERSONNE11.)), tant à l'égard du personnel que des clients, a évolué vers une approche inflexible et bien à l'opposé de l'attitude de « bienveillance » faisant partie des valeurs de la fondation et exprimée notamment par son slogan « ALIAS1.) ».

Des dysfonctionnements organisationnels, comme le non-respect de procédures internes, y compris par Monsieur PERSONNE1.), s'y sont ajoutés.

L'ensemble a nui à la fois au bien-être du personnel comme à la satisfaction de la clientèle, en portant également préjudice à la bonne réputation dont jouissait localement la fondation.

Dans un contexte de peurs et de menaces de représailles répétées, de nombreuses démissions comme des mises en maladie de la part de collaborateurs pourtant fortement engagés s'en sont suivies, avec le constat de souffrances parfois aiguës, évoluant vers des dépressions et « burn-outs ».

4. Certains des faits et comportements reprochés à Monsieur PERSONNE1.) dans les plaintes écrites susmentionnées sont qualifiables de harcèlement moral, voire de harcèlement sexuel.

4.1. Ainsi, d'après la plainte formulée dans son courrier recommandé du 1er février 2021 par Madame PERSONNE12.), secrétaire au ADRESSE10.) depuis de longues années, celle-ci est tombée en dépression à cause du comportement de Monsieur PERSONNE1.) à son égard et a dû recourir à un coach psychothérapeutique pour s'en sortir.

Le congé maladie de Madame PERSONNE12.), débutant le 19 novembre 2020, a duré plusieurs mois et ne s'est terminé que le 16 avril 2021, jour où elle a repris en télétravail pour s'éviter trop d'émotions et souvenirs liées aux bureaux du CAS à ADRESSE8.), ayant appris que Monsieur PERSONNE1.) ne faisait plus partie du personnel de la fondation.

Madame PERSONNE12.) a décrit Monsieur PERSONNE1.), dans sa lettre du 1er février 2021, comme impulsif, colérique et dictatorial tant dans ses attitudes personnelles que dans son style de management au CAS.

Sans respecter le principe de la « Nähe-Distanz » vis-à-vis d'une salariée subalterne, Monsieur PERSONNE1.) est ainsi venu chercher régulièrement, à partir de la fin de l'année 2017 et au courant de l'année 2018, le « support moral » et les conseils réguliers de Madame PERSONNE12.) et il s'est même rendu en date du 14 août 2018 à son domicile privé, où il fut pourtant accueilli par le mari de Madame PERSONNE12.).

Par ailleurs, Monsieur PERSONNE1.) proposait régulièrement à cette époque à Madame PERSONNE12.) d'aller prendre un verre pour discuter, ce que Madame PERSONNE12.) refusait, afin que celle-ci l'aide à gérer sa vie affective personnelle très mouvementée à l'époque, tout en lui étalant des détails très intimes et embarrassants.

Madame PERSONNE12.) a aussi expliqué que Monsieur PERSONNE1.) a procédé de la même manière avec des membres de l'équipe dirigeante du ADRESSE10.), à qui Monsieur PERSONNE1.) a également exposé, pendant les heures de travail, toute sa vie intime et sexuelle, et ce dans les moindres détails et en choquant profondément ses interlocutrices. Tel fut notamment le cas, le 18 novembre 2019 dans le bureau des cadres Madame PERSONNE11.) et Madame PERSONNE10.).

Monsieur PERSONNE1.) a fait preuve, à la même époque, de cette même attitude, consistant à étaler sa vie privée et intime - tout en faisant mine de vouloir demander conseils - et à se rendre au domicile privé de ses subalternes - à l'égard de la secrétaire du ADRESSE9.), Madame PERSONNE13.), comme celle-ci l'a indiqué lors d'un entretien avec le Directeur Général en date du 25 février 2021. Selon Madame PERSONNE13.), Monsieur PERSONNE1.) continuait cette pratique encore jusqu'à une époque très récente, en se rendant également auprès de la secrétaire du ADRESSE11.), Madame PERSONNE14.), qui était devenue sa nouvelle confidente et avec laquelle il s'entretenait individuellement pendant de longs moments lors des heures de bureaux au cours de la période de l'année 2020 et au début de l'année 2021 jusqu'à la date de son congédiement. Par ailleurs, les collaborateurs du ADRESSE10.) ont pu constater que Monsieur PERSONNE1.) ne se gênait pas de s'entretenir régulièrement par téléphone, pendant les heures de bureaux et depuis son bureau au ADRESSE10.), avec son psychologue, dans le cadre d'une thérapie qu'il suivait apparemment.

Suivant les dires de Madame PERSONNE12.), lorsque vers le mois d'avril 2019, Monsieur PERSONNE1.) apprenait les difficultés de cette dernière dans son propre mariage, il l'a fortement choquée en lui demandant sans hésitation s'il avait une chance d'avoir une relation avec elle.

C'est alors que Madame PERSONNE12.) s'est décidée à prendre ses distances par rapport à Monsieur PERSONNE1.), en se limitant à faire son travail au bureau de manière professionnelle comme d'habitude et en évitant toute discussion personnelle.

En juin 2019, alors que Madame PERSONNE12.) faisait de l'archivage au bureau, Monsieur PERSONNE1.) s'est approché d'elle pour lui faire des compliments sur son bronzage et lui caresser le dos et les épaules. Madame PERSONNE12.) a dû le repousser de toute son énergie, en se mettant, les larmes aux yeux, à trembler comme une feuille, suite au choc émotionnel lié à ce comportement inacceptable, aggravé par l'accès de colère de Monsieur PERSONNE1.) face au refus de ses avances. Cette scène s'est déroulée en présence et sous les yeux incrédules de l'infirmière Madame PERSONNE15.).

Monsieur PERSONNE1.) a très mal pris la réaction de Madame PERSONNE12.), en la privant en date du 23 septembre 2020 de l'emplacement de parking, qu'elle avait pu utiliser jusqu'alors, en se montrant moins accommodant pour accorder les périodes de congé et en l'insultant pour le moindre congé maladie qu'elle devait prendre, tout en l'obligeant désormais à prendre ses rendez-vous médicaux en dehors des heures de bureaux. Au retour de son congé-maladie, de juillet 2020 jusqu'au 9 novembre 2020, Madame PERSONNE12.) se voyait mise à l'écart par Monsieur PERSONNE1.) qui l'affectait dans un autre bureau et qui faisait en sorte de priver Madame PERSONNE12.), des informations nécessaires sur les collaborateurs et les clients, l'empêchant ainsi de faire son travail de secrétaire dans de bonnes conditions. Ce comportement orchestré par Monsieur PERSONNE1.) a finalement entraîné une longue maladie sous forme de dépression chez Madame PERSONNE12.).

Ces faits sont inacceptables alors qu'ils démontrent que Monsieur PERSONNE1.) n'a pas assumé correctement sa position de cadre supérieur qui doit notamment respecter une distance émotionnelle à l'égard de ses collaborateurs se trouvant en position subalterne.

- 4.2. Une autre plainte a été adressée à la direction de la fondation en date du 12 janvier 2021 par Madame PERSONNE16.), une aide-soignante ayant travaillé au ADRESSE10.) et ayant quitté la fondation le 14 décembre 2020, également en raison du comportement inacceptable de son cadre supérieur Monsieur PERSONNE1.).

Confirmant les accès réguliers de colère de Monsieur PERSONNE1.), Madame PERSONNE16.) mentionne aussi des commentaires « sexistes », provocants et immoraux, combinés avec des regards ambigus à l'égard de certaines collaboratrices, dont elle faisait partie.

Madame PERSONNE16.) a relaté ainsi que, vers le mois de novembre 2019, lors d'une pause de midi dans la cuisine au ADRESSE10.), Monsieur PERSONNE1.) a capté une conversation entre Madame PERSONNE16.) et une collaboratrice. Madame PERSONNE16.) a évoqué avec sa collègue de travail l'acquisition d'une nouvelle voiture haut de gamme par son compagnon de vie, qu'elle pouvait désormais également conduire. Monsieur PERSONNE1.) s'est alors arrogé le droit de s'impliquer dans la conversation en insinuant publiquement qu'il s'agissait là certainement de la récompense pour les services sexuels rendus par Madame PERSONNE16.) à son compagnon.

Aussi, Madame PERSONNE16.) a-t-elle dû subir lors de la fête de fin d'année, le 21 décembre 2018, de la part de Monsieur PERSONNE1.) des regards « sans gêne » sur son décolleté.

Madame PERSONNE16.) a indiqué, dans son courrier du 12 janvier 2021, que lors de la fête de fin d'année du 21 décembre 2018 et en présence d'autres collaborateurs du ADRESSE10.), Monsieur PERSONNE1.), jugeant la tenue vestimentaire de Madame PERSONNE16.), lui avait lancé vulgairement qu'elle aimait certainement dominer les hommes à coup de fouets et qu'elle devait fréquenter la scène « sado-maso », ce qui n'était pas seulement absolument déplacé et inacceptable de la part d'un Cadre supérieur, mais encore fortement humiliant à l'égard de Mme PERSONNE16.).

Souffrant des avances à peine voilées de Monsieur PERSONNE1.), qui la savait pourtant en couple, il l'a particulièrement choquée par divers comportements, surtout des insinuations déplacées, alors que, de caractère fort, elle a riposté de manière non équivoque.

Au mois de juillet 2020, Monsieur PERSONNE1.) a ainsi encore invité Mme PERSONNE16.), alors que celle-ci montait en même temps que lui les escaliers menant aux bureaux du ADRESSE10.), à faire absolument des efforts sexuels avec son compagnon pour le calmer, lui qui est le fils du propriétaire et bailleur des locaux occupés par le ADRESSE10.) et qui s'énervait à l'époque en raison de certains dégâts causés sur site par la présence de la fondation.

Madame PERSONNE16.), dans sa plainte écrite, a qualifié ces remarques déplacées et répétées de Monsieur PERSONNE1.) comme relevant manifestement d'un harcèlement sexuel, qu'elle n'était pas la seule à devoir endurer.

Madame PERSONNE16.) se demandait, avec d'autres collaborateurs, comment une personne comme Monsieur PERSONNE1.), qui apparaissait comme très loin du modèle d'un cadre supérieur « inspirant » de la fondation, pouvait pendant de nombreuses années, fréquenter,

sans aucune gêne, pendant ses heures de travail, les salles de fitness de ADRESSE7.) (SOCIETE1.)) et de ADRESSE8.) (SOCIETE2.)).

Madame PERSONNE16.) conclut sa lettre en déclarant que la situation n'était pas meilleure dans les autres CAS se trouvant sous la responsabilité de Monsieur PERSONNE1.). Madame PERSONNE16.) indique encore que beaucoup de collaborateurs ont eu « une peur bleue », même en privée, des repréailles de Monsieur PERSONNE1.), qui n'aurait cessé de menacer «de citer en justice pour calomnies tous ceux qui oseraient divulguer quoi que ce soit ».

5. Ces mêmes faits se combinent à d'autres comportements inappropriés de la part de Monsieur PERSONNE1.), également inacceptables de la part d'un cadre supérieur. Un cadre supérieur doit s'abstenir de critiquer ouvertement les décisions de sa direction comme des instances étatiques, comme Monsieur PERSONNE1.) l'a pourtant fait de manière récurrente et ouvertement, plus particulièrement lors de la pandémie du Sars-Cov-2, et lorsqu'il s'agissait de décisions médicales provenant de la part du STM.

Ainsi, Madame PERSONNE17.) qui travaille au ADRESSE12.) comme aide-soignante, a-t-elle pu entendre Monsieur PERSONNE1.) dire, à forte voix et de manière audible par toutes les personnes présentes au CAS, à l'occasion d'un entretien qu'il avait dans le bureau de la cadre Madame PERSONNE18.) au sujet d'un « feedback » qu'elle lui donnait du rendez-vous d'une infirmière auprès du médecin de travail, le Dr PERSONNE4.) du STM, que les médecins de travail étaient « tous de la merde ».

Madame PERSONNE12.) a également été témoin de comportements et de déclarations de la part de Monsieur PERSONNE1.) qui sont inacceptables de la part d'un cadre supérieur : tout au courant de l'année 2020, Monsieur PERSONNE1.) discréditait ainsi la gestion de la pandémie du COVID-19 par le Gouvernement et le Premier Ministre (qu'il qualifiait « d'idiots »), en prétendant que ce virus respectivement n'existait pas et n'était pas dangereux. Monsieur PERSONNE1.) n'acceptait que difficilement les mises en congé-maladie de collaborateurs avec des symptômes compatibles avec le COVID-19 et ne se pliait pas de manière rigoureuse aux mesures sanitaires et gestes-barrière imposés par l'Etat et la Direction de ORGANISATION1.).

Monsieur PERSONNE1.) a ainsi été observé à plusieurs reprises sans port du masque (respectivement avec le masque en-dessous du menton) aux CAS et il ne s'est pas toujours désinfecté les mains conformément aux consignes internes. Ces comportements irresponsables – alors qu'en tant que cadre supérieur il est dans un rôle de modèle - ont été observés au sein des CAS par de nombreux témoins, notamment Madame PERSONNE17.) (qui a entendu également Monsieur PERSONNE1.) qualifier les soignants de manière dégradante comme étant des « Virenschleuder »...) et Madame PERSONNE19.), dont la plainte sera évoquée ci-après, ainsi que par Madame PERSONNE12.) (notamment en juillet 2020, lorsque Monsieur PERSONNE1.) s'est rendu dans le bureau qu'elle occupait encore à ce moment, où Madame PERSONNE12.) le pria de mettre son masque qui se trouvait en-dessous de son menton : en réaction, il lui jetait à la figure les documents qu'il devait lui remettre ; c'est aussi à partir de ce moment, que Monsieur PERSONNE1.) ne lui adressait plus directement la parole, mais ne communiquait plus avec elle que par l'intermédiaire de l'équipe dirigeante et qu'elle constatait, comme il a été dit ci-dessus, qu'elle

ne recevait plus d'informations sur les clients, les collaborateurs ou sur l'organisation interne du CAS).

Dans sa plainte adressée à la Direction Générale de la fondation le 22 janvier 2021, une ancienne salariée de la fondation, Madame PERSONNE19.), aide socio-familiale au ADRESSE10.), qui a démissionnée le 30 octobre 2020 (dernier jour le 31.12.2020), a pareillement indiqué avoir pu constater, à plusieurs reprises, dès le début (en mars 2020) et tout au long de la pandémie que Monsieur PERSONNE1.) portait régulièrement son masque en-dessous de son menton, n'observait pas la distance des 2 mètres prescrite entre collaborateurs et n'observait pas non plus les précautions prescrites en interne pour la prise de repas au bureau.

Monsieur PERSONNE1.) donnait aussi l'impression de ne pas prendre très au sérieux le coronavirus ainsi que les mesures sanitaires imposées par le gouvernement, en ne se privant d'ailleurs pas de propager lui-même des théories respectivement de complot et de « fake news ».

Madame PERSONNE19.) a par ailleurs relaté, dans sa plainte, des réactions très énervées et agressives, et par ailleurs irresponsables, de la part de Monsieur PERSONNE1.) dans sa position de cadre supérieur, dès qu'un salarié signalait des symptômes rentrant dans la typologie du COVID-19, à tel point que des collaborateurs n'osaient plus téléphoner au bureau pour se faire conseiller quant à l'attitude à adopter dans ce cas. L'ensemble des faits décrits par Madame PERSONNE19.) sont également confirmés par le témoignage de sa collègue de travail Madame PERSONNE16.), ancienne employée du ADRESSE10.) (voir ci-avant).

Madame PERSONNE12.) a également constaté que Monsieur PERSONNE1.) parlait par moments avec dédain de la direction de la fondation, qu'il s'amusait à qualifier de « Hennessen » devant des employés de la fondation. Ainsi, au retour de Madame PERSONNE12.) de la formation sur le « Feedback-management » en date des 23 et 24 septembre 2019, Monsieur PERSONNE1.) lui refusait l'accès à cet outil, alors qu'il apprenait d'elle qu'elle avait cité lors de cette formation, un cas vécu sur le ADRESSE10.) : il lui disait alors « Waat hues Du dein dommen Back bei der Kouh vun PERSONNE20.) (NDLR : Mme PERSONNE20.), la formatrice de ORGANISATION1.), appartenant au Service Qualité et Soins rattaché à la Direction des Soins) opzemachen? Soll keen vun den Hennessen vun der Direktioun wessen waat bei Eis leeft...).

A noter que dans le procès-verbal du CDC du 27 janvier 2020 (une réunion mensuelle des Cadres supérieurs avec la Direction de la fondation, dont les procès-verbaux sont diffusés par après) dans le contexte d'une présentation du feedbackmanagement (FBM) le Directeur Général, Monsieur PERSONNE3.), souligne à nouveau l'importance de la saisie de toutes les plaintes dans cet outil. Il est noté la mise en garde du Directeur général, Monsieur PERSONNE3.), concernant la culture de déclaration des plaintes. Monsieur PERSONNE3.) a souligné qu'on ne gagne en rien en appliquant une ‚Vertuschungspolitik‘ qui peut avoir des conséquences sous forme de sanctions, si elle est appliquée d'une façon délibérée. De plus, certaines plaintes peuvent avoir des conséquences juridiques, il est donc important de se tenir aux directives émises par le SQS. » Madame PERSONNE13.) atteste que Monsieur PERSONNE1.) menait une politique délibérée de non-divulgaration de plaintes ou incidents clients, en laissant l'instruction à ses cadres de ne saisir que les légères dans l'outil FBM.

6. Les méthodes autoritaires de gestion dont a fait preuve Monsieur PERSONNE1.) sont également inacceptables et ne sont pas compatibles avec les valeurs et principes de la fondation.

6.1. Comme indiqué ci-avant, une autre plainte a été adressée à la direction de la fondation le 22 janvier 2021 par Madame PERSONNE19.), aide socio-familiale, ayant travaillé au ADRESSE10.) et ayant démissionné de la fondation, du moins en partie en raison du comportement inacceptable de son cadre supérieur, Monsieur PERSONNE1.).

Madame PERSONNE19.) a déclaré avoir vécu, au courant du mois de novembre 2020, un entretien de sortie avec Monsieur PERSONNE1.) et deux de ses cadres, lors duquel elle se sentait comme dans un interrogatoire en justice, devant justifier sa démission qui lui fut reprochée, sans être mise en situation de pouvoir expliquer les vraies raisons de celle-ci. Elle s'est sentie très mal à l'aise et mise sous pression à cette occasion et sortait écœurée de cet entretien.

Représentative du ressenti et du vécu de beaucoup de collaborateurs, encore aujourd'hui en fonction auprès de la fondation et ayant été en contact avec Monsieur PERSONNE1.), la plainte de Madame PERSONNE19.) à l'encontre de Monsieur PERSONNE1.) révèle qu'elle a quitté la ORGANISATION1.) après sept années de bons et loyaux services, ne voulant plus souffrir des excès colériques réguliers de ce dernier, des menaces et appels à domicile qu'il pratiquait systématiquement au moindre congé-maladie pourtant justifié ainsi que de son intrusion régulière dans la vie privée des collaborateurs. Madame PERSONNE19.) conclut sa lettre en mentionnant que Monsieur PERSONNE1.) exerce une pression incroyable envers les collaborateurs, qu'il ne tolère aucune opinion autre que la sienne et qu'il profite de sa position en faisant peur aux collaborateurs.

- 6.2. Dans ce même ordre d'idées des comportements inacceptables de Monsieur PERSONNE1.) dans la relation avec ses collaborateurs et qui ont été découverts par la Direction dans le cadre de son enquête initié à la suite des diverses plaintes écrites reçues en janvier 2021, la Direction a pu prendre connaissance, entre autres, de la situation vécue par Monsieur PERSONNE21.), aide-soignant au ADRESSE10.), qui avait lui aussi déjà connu par le passé un interrogatoire « inquisitoire » de la part de Monsieur PERSONNE1.) lorsqu'un médecin l'a mis en congé-maladie justifié.
- Plus récemment, au cours de l'été 2020, Monsieur PERSONNE21.) s'est fait citer devant Monsieur PERSONNE1.) en présence de Madame PERSONNE22.), cadre au ADRESSE10.), alors que Monsieur PERSONNE1.) avait appris que Monsieur PERSONNE21.) rencontrait momentanément des problèmes financiers. Très vite, Monsieur PERSONNE1.) s'est emporté et a adopté un comportement autoritaire et un ton agressif à l'égard de Monsieur PERSONNE21.), en lui demandant de dévoiler les dettes qu'il avait. Reliant les dettes de Monsieur PERSONNE21.) aux dépenses qu'il supposait importantes de la part de son épouse, Monsieur PERSONNE1.) s'est permis de questionner l'intérêt que Monsieur PERSONNE21.) avait de rester avec son épouse dans les termes suivants: « Was ist mit deiner Frau » ? « Wer zahlt die Rechnungen zu Hause ? » « Warum bist Du noch mit deiner Frau zusammen ? ». Monsieur PERSONNE1.) enchaîna ensuite en déclarant „Ein gutgläubiger Idiot bleibt ein gutgläubiger Idiot“! Pour finir, Monsieur PERSONNE1.) se permettait d'insinuer qu'il vaudrait mieux que Monsieur PERSONNE21.) quitte cette femme dépensière, pour aller chercher son plaisir et sa satisfaction auprès de prostituées dans un bordel.
- 6.3. Les méthodes autoritaires de gestion du personnel de Monsieur PERSONNE1.) comme le nombre de propos inappropriés et parfaitement déplacés que Monsieur PERSONNE1.) a tenus, se sont révélées également à l'occasion d'un entretien d'avertissement en date du 4 décembre 2019, en présence de Madame PERSONNE23.), Cadre, et de Madame PERSONNE24.), membre de la délégation du personnel, relatif à Madame PERSONNE25.), qui a démissionné entretemps de la fondation en date du 25 mai 2020 ; son dernier jour de travail effectif ayant été le 20 janvier 2020 en raison de son absence pour cause de maladie. En effet, lors d'une sortie avec une cliente au « ENSEIGNE1.) », Madame PERSONNE25.), l'avait laissée seule un instant pour aller aux toilettes à côté, au ENSEIGNE2.). La salariée s'est alors fait reprocher par Monsieur PERSONNE1.): « da léisst en et lafen, eng Box kann e waschen », une observation tout à fait déplacée de la part d'un Cadre Supérieur même face à une employée ayant commis une erreur. Cette salariée a fortement souffert du comportement de Monsieur PERSONNE1.) à son égard pendant son contrat de travail avec la fondation, à tel point que Madame PERSONNE25.) est actuellement toujours en traitement psychologique, comme cela résulte d'une attestation établie par sa psychologue Madame PERSONNE26.) en date du 17 février 2021 et qui est annexée à la présente. Madame PERSONNE25.) a témoigné à la déléguée du personnel, Madame PERSONNE24.), qu'elle voulait même agir en justice contre Monsieur PERSONNE1.), mais qu'elle s'en est abstenue, par peur des représailles que pouvait endurer son compagnon, employé auprès de la fondation.
- 6.4. Selon l'information obtenue par Madame PERSONNE24.), membre de la délégation du personnel, Monsieur PERSONNE1.) aurait aussi pratiqué des « transferts forcés punitifs » d'un

CAS à un autre CAS, à savoir des transferts non fondés au vu de l'activité et des besoins du CAS, ce qui va à l'encontre de la pratique de notre fondation.

- 6.5. De nombreux témoignages recueillis par la Direction dans le cadre de son enquête à la suite des plaintes écrites de collaborateurs reçues au cours du mois de janvier 2021 concordent sur le fait que Monsieur PERSONNE1.) a questionné de manière systématique les congés-maladie produits par le personnel, ceci sans appliquer les procédures et formations internes de la fondation sur la gestion de l'absentéisme, dont notamment la formation faite par Monsieur PERSONNE27.) pour les cadres supérieurs en date du 9 décembre 2019, et donc bien connues de Monsieur PERSONNE1.), et qui prévoient une approche par étapes et des procédés bien plus bienveillants, mais que Monsieur PERSONNE1.) a trouvés trop « soft ». A noter que pour aligner l'approche de toutes les équipes dirigeantes, les cadres ont eux aussi suivi une formation au niveau de la gestion de l'absentéisme, ceci au mois de mars 2021. A cet égard, la secrétaire Madame PERSONNE13.) a entendu le commentaire critique de Monsieur PERSONNE1.) à l'issue de cette formation suivie par la cadre Madame PERSONNE23.) : « déi Henessen do uewen dei denke mir waeren bloed hei ennen », ceci illustrant à nouveau que Monsieur PERSONNE1.) ne voulait gérer l'absentéisme qu'à sa manière, à savoir « à la dure ». Compte tenu de ce comportement intransigeant de la part de Monsieur PERSONNE1.), certains soignants, pourtant déclarés malades, sont revenus travailler, par peur de représailles éventuelles de la part de Monsieur PERSONNE1.). Ce fut le cas notamment de Mme PERSONNE28.), employé du ADRESSE10.), qui, selon ses dires, est même venue travailler avec un pied cassé face à l'interdiction que PERSONNE1.) lui faisait de prendre un congé-maladie.

Telle fut aussi la situation vécue par Madame PERSONNE29.), aide socio-familiale au ADRESSE10.) et salariée depuis 10 ans auprès de la fondation. Madame PERSONNE29.) a connu des ennuis de santé il y a 18 mois, avec 4 opérations à l'épaule, dont la dernière date du début du mois de décembre 2020. Monsieur PERSONNE1.) questionnait le bien-fondé du congé-maladie et lui téléphonait de manière répétée au cours de son congé-maladie du 23 octobre 2019 au 18 mars 2021 pour la mettre sous pression, sans hésiter de lui crier dessus.

Madame PERSONNE29.) souffrait beaucoup de ces appels téléphoniques, qui la soumettaient à une pression psychologique constante. Suite aux explications de Madame PERSONNE29.) quant à son état de guérison, Monsieur PERSONNE1.) lui a ensuite fixé un rendez-vous auprès du médecin du travail, le Docteur PERSONNE30.), à la date du 2 janvier 2021, pour la faire évaluer. Madame PERSONNE29.) lui expliquait que cela n'était pas une bonne idée, car elle n'arrivait pas encore à lever son bras. Ce sur quoi Monsieur PERSONNE1.) rétorquait en lui enjoignant, sur un ton fâché, de prendre autant d'antidouleurs que nécessaire pour arriver quand même à lever ce bras, tout en lui raccrochant aussitôt au nez. Monsieur PERSONNE1.) a laissé ensuite l'instruction à l'équipe dirigeante de planifier déjà une reprise de travail à Madame PERSONNE29.) le 3 janvier 2021 et qui plus est, sur un tour clients plutôt lourd.

L'appréciation que Madame PERSONNE29.) donnait de son état de santé s'est révélée, sans surprise, être correcte et le Dr. PERSONNE30.) l'a maintenue en incapacité de travail sans hésiter. La reprise de travail ne s'est faite finalement qu'à la dernière semaine de mars 2021.

Dans le cadre de son enquête, la Direction a également pu constater qu'avec le départ des cadres expérimentés susmentionnés à partir de l'année 2018 et au courant de l'année 2019, la satisfaction de la clientèle des CAS sous la responsabilité de Monsieur PERSONNE1.) a fortement baissé, ceci notamment à la suite des changements opérés par Monsieur PERSONNE1.), en appliquant des méthodes de travail caractérisées par la seule recherche de l'efficacité maximale dans l'organisation des tours clients au préjudice d'une prise en charge holistique et axée sur les besoins et attentes des clients.

Les clients se plaignaient amèrement du fait qu'il y avait trop de soignants différents par client, que la flexibilité vis-à-vis des demandes clients, qui avait caractérisé la gestion par l'équipe dirigeante précédente avait disparu, et qu'on envoyait presque systématiquement des soignants masculins vers des clientes souhaitant cependant une soignante.

Ainsi, la cliente Madame PERSONNE31.) a-t-elle déclaré que, pendant toute cette période ses demandes de passages plus tôt le matin n'ont pas du tout été pris en compte et que les collaborateurs changeaient tous les jours et ne disposaient pas de toutes les informations nécessaires. Ces déclarations ont été corroborés par de nombreux autres clients des CAS concernés (à l'exemple de Madame PERSONNE32.) qui a résilié son contrat de prise en charge) qui ont aussi confirmé que les contacts avec Monsieur PERSONNE1.) et avec ses cadres étaient, de manière générale, difficiles et peu respectueux des besoins des clients, et ce à tel point que le fils d'une cliente, Monsieur PERSONNE33.), s'est senti obligé d'envoyer en date du 7 mars 2021 une plainte à la Direction, avec copie au « Konsumentenschutz », dans laquelle il se plaint d'un « komplett inkompetenten Buro in ADRESSE8.) ».

Monsieur PERSONNE1.), en sa qualité de Cadre supérieur, en assumait forcément la responsabilité en ce qu'il lui appartenait d'encadrer son équipe dirigeante de manière à ce que ce type de critiques ne se produisent pas.

Comme pour d'autres consignes, Monsieur PERSONNE1.) ignorait aussi l'instruction de la Direction de se servir, lors de la pandémie dans le contexte d'interdiction de réunions en présentiel pour éviter des infections entre collaborateurs, de l'outil de téléconférence « Go To Meeting » pour effectuer les

briefings des équipes sur le terrain par les cadres. Monsieur PERSONNE1.) n'a donné aucune suite à cette instruction au niveau des ADRESSE11.), ADRESSE8.) et ADRESSE7.). Les instructions que les cadres donnaient aux équipes sur le terrain se limitaient en effet à des envois de messages écrits via « WhatsApp », sans aucun échange oral à distance ! Ce non-respect par Monsieur PERSONNE1.) d'une instruction formelle de la Direction était d'autant moins excusable dans le contexte d'une pandémie grave, où la bonne transmission et compréhension des consignes de prise en charge de clients sont d'une importance fondamentale et que les soignants se plaignaient par ailleurs tous d'un isolement et d'une distanciation sociale qui leur pèse énormément et que Monsieur PERSONNE1.), en sa qualité de cadre supérieur, n'aurait pas dû ignorer. Cette approche inexcusable est révélatrice de la gestion lacunaire et déficiente de Monsieur PERSONNE1.).

L'ensemble de ces constatations a conduit à la conclusion que Monsieur PERSONNE1.) ne respectait pas les valeurs de base attendues de la part d'un employé de la fondation et a fortiori d'un cadre supérieur et qu'il ne parvenait pas à gérer les CAS sous sa responsabilité suivant les procédures instaurées par la fondation, les principes d'un bon management et les attentes de sa Direction.

En tant que professionnels de la santé et des soins, nous devons savoir nos collaborateurs en santé et nos clients en sécurité. Or, Monsieur PERSONNE1.) a gravement manqué à ses devoirs professionnels.

Notre confiance en lui ayant été irrémédiablement ébranlée par les faits en cause, nous n'avons pas eu d'autre choix que de procéder à son licenciement avec préavis, qui expire le 30 septembre 2021.

Veillez agréer, Maître, l'expression de mes salutations distinguées.

PERSONNE3.)  
Directeur général

Par courrier recommandé du 22 juillet 2021, le mandataire d'PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

### 3. Appréciation

#### 3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les reproches formulés à son égard seraient vagues, imprécis et le mettrait dans l'impossibilité de comprendre ce qui lui est concrètement reproché afin de pouvoir prendre utilement position.

La ORGANISATION1.) estime que l'ensemble des motifs auraient été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

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

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail 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.

En l'espèce, il y a lieu de constater que la ORGANISATION1.) commence sa lettre de motifs sous le point 1 par des développements généraux sur les fonctions d'PERSONNE1.).

Elle poursuit sous le point 2 de la lettre par relater que le personnel de la ORGANISATION1.) aurait fait part de son insatisfaction grandissante à l'égard d'PERSONNE1.) et indique que des plaintes écrites auraient été adressées au Directeur général de la ORGANISATION1.).

Le tribunal constate que la ORGANISATION1.) ne fait que des développements généraux alors qu'elle ne fournit aucun détail ou dates quant aux plaintes émises ou le moindre détail quant à l'insatisfaction grandissante du personnel de la ORGANISATION1.).

Le motif étant rédigé de manière vague et générale, il y a lieu de l'écarter.

Sous le point 3 la ORGANISATION1.) continue par des développements généraux et vagues alors qu'elle ne fournit aucun exemple précise et daté des dysfonctionnements organisationnels invoqués.

Le prédit motif est dès lors à écarter pour défaut de précision.

Sous le point 4.1 la ORGANISATION1.) reproche à PERSONNE1.) des comportements qualifiables de harcèlement moral voir de harcèlement sexuel à l'égard de PERSONNE12.).

Le tribunal constate que la page 4 de la lettre de motifs ne contient que des développements généraux sans dates et exemples concrets mis à part le fait qu'PERSONNE1.) s'est rendu le 14 août 2018 au domicile de PERSONNE12.).

Elle ne fournit aucune précision quant aux propos tenus par PERSONNE1.).

Sur la page 5, la ORGANISATION1.) continue avec des développements généraux sur le fait qu'PERSONNE1.) aurait étalé sa vie privée et intime. Elle ne fournit aucune date à laquelle il aurait tenu des propos relatifs à sa vie privée ainsi qu'aucune précision sur les propos exacts tenus.

Les motifs sont à écarter pour défaut de précision.

La ORGANISATION1.) poursuit dans son deuxième paragraphe de la page 5 par exposer qu'au mois d'avril 2019 PERSONNE1.) a demandé à PERSONNE12.) s'il avait une chance d'avoir une relation avec elle, qu'en juin 2019 PERSONNE1.) a caressé le dos et les épaules de PERSONNE12.), qu'PERSONNE1.) a mis à l'écart PERSONNE12.) entre juillet 2020 et novembre 2020 et que le 23 septembre 2020 PERSONNE1.) aurait privé PERSONNE12.) de son emplacement de parking.

Le tribunal constate que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce que les fautes commises par PERSONNE1.) sont précisées permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Sous le point 4.2 la ORGANISATION1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir tenu des propos sexistes à l'égard de PERSONNE16.) alors qu'au mois de novembre 2019 il aurait insinué que PERSONNE16.) aurait eu le droit de conduire la nouvelle voiture haut de gamme de son compagnon à titre de récompense pour les services sexuels rendus.

Elle reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir eu le 21 décembre 2018 des regards sans gêne sur le décolleté de PERSONNE16.) lors de la fête de fin d'année et de lui avoir lancé vulgairement qu'elle aimait certainement dominer les hommes à coups de fouets et qu'elle devait fréquenter la scène sado-maso.

Finalement, au mois de juillet 2020 PERSONNE1.) aurait invité PERSONNE16.) à faire des efforts sexuels avec son compagnon pour le calmer.

Le tribunal constate que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce que les fautes commises par PERSONNE1.) sont précisées dates à l'appui permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Sous le point 5 de la lettre de motifs la ORGANISATION1.) fait des développements généraux sur le comportement d'PERSONNE1.) pendant la crise du COVID en indiquant que ce dernier aurait critiqué les décisions du gouvernement et qu'il n'aurait à plusieurs reprises pas porté son masque.

Il y a cependant lieu de constater que les développements de la SOCIETE3.) sont vagues alors qu'elle n'indique aucune date à laquelle les faits auraient eu lieu.

Les motifs sont dès lors à écarter.

A la page 8 de la lettre de motifs, la ORGANISATION1.) explique qu'au mois de juillet 2020 PERSONNE1.) se serait rendu dans le bureau de PERSONNE12.) et que ce dernier aurait jeté à la figure de PERSONNE12.) les documents qu'il devait lui remettre en raison de la demande de PERSONNE12.) afin qu'il mette son masque.

En date des 23 et 24 septembre 2019 PERSONNE1.) aurait également parlé avec dédain de la direction de la fondation.

Le tribunal constate que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce que les fautes commises par PERSONNE1.) sont précisées dates à l'appui permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Le reste des motifs énoncés sous le point 5 étant formulés de manière vague et générale, il y a lieu de les écarter.

Sous le point 6.1 la ORGANISATION1.) explique qu'PERSONNE1.) aurait au mois de novembre 2020 interrogé PERSONNE19.) tel un interrogatoire en justice sur les raisons de sa démission.

Le tribunal constate que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce que les fautes commises par PERSONNE1.) sont précisées dates à l'appui permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Le reste des motifs énoncés sous le point 6.1 étant formulés de manière vague et générale, il y a lieu de les écarter.

Sous le point 6.2 de la lettre la ORGANISATION1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir tenu des propos inappropriés à l'égard d'PERSONNE21.) au cours de l'été 2020.

Le motif ne contenant aucune date exacte à laquelle les faits auraient eu lieu, l'été durant quatre mois, il y a lieu d'écarter le motif pour imprécision.

Sous le point 6.3 la ORGANISATION1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir tenu le 4 décembre 2019 lors d'un entretien d'avertissement des propos inappropriés à l'égard de PERSONNE25.).

Le tribunal constate que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce que les fautes commises par PERSONNE1.) sont précisées dates à l'appui permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Sous le point 6.4 la ORGANISATION1.) ne fait que des développements généraux et vagues de sorte qu'il y a lieu d'écarter le motif pour défaut de précision.

Sous le point 6.5 le tribunal constate que la ORGANISATION1.) ne fait que des développements généraux et vagues concernant les congés maladie des salariés de la ORGANISATION1.).

Elle ne fournit pas de dates auxquelles PERSONNE1.) aurait questionné les congés-maladie des salariés et ne fournit pas de précision quant aux congés maladie visés.

Elle n'indique également pas les dates auxquelles PERSONNE1.) aurait téléphoné à PERSONNE29.) ou de date à laquelle PERSONNE1.) lui aurait enjoint de prendre des antidouleurs pour lever le bras.

Elle ne fournit finalement pas de précisions ou dates quant aux plaintes des clients ou quant aux instructions de la direction qu'PERSONNE1.) auraient ignorées.

Les motifs sont dès lors à écarter pour défaut de précision.

### 3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs ne seraient ni réels ni sérieux et que la ORGANISATION1.) n'établirait pas les motifs invoqués.

Il formule encore une offre de preuve par témoins.

La ORGANISATION1.) fait valoir que les faits reprochés à PERSONNE1.) seraient établis par les attestations testimoniales et les pièces versées en cause.

A titre subsidiaire, la ORGANISATION1.) formule une offre de preuve par témoins.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

Il résulte des développements qui précèdent qu'il appartient à la ORGANISATION1.) d'établir le caractère réel et sérieux des faits suivants :

« (...) PERSONNE1.) s'est même rendu en date du 14 août 2018 au domicile privé de Madame PERSONNE12.), où il fut pourtant accueilli par le mari de celle-ci. (...)

Suivant les dires de Madame PERSONNE12.), lorsque vers le mois d'avril 2019, Monsieur PERSONNE1.) apprenait les difficultés de cette dernière dans son propre mariage, il l'a fortement choquée en lui demandant sans hésitation s'il avait une chance d'avoir une relation avec elle.

C'est alors que Madame PERSONNE12.) s'est décidée à prendre ses distances par rapport à Monsieur PERSONNE1.), en se limitant à effectuer son travail au bureau de manière professionnelle comme d'habitude et en évitant toute discussion personnelle.

En juin 2019, alors que Madame PERSONNE12.) faisait de l'archivage au bureau, Monsieur PERSONNE1.) s'est approché d'elle pour lui faire des compliments sur son bronzage et lui caresser le dos et les épaules. Madame PERSONNE12.) a dû le repousser de toute son énergie, en se mettant, les larmes aux yeux, à trembler comme une feuille, à la suite du choc émotionnel lié à ce comportement inacceptable, aggravé par l'accès de colère de Monsieur PERSONNE1.) face au refus de ses avances. Cette scène s'est déroulée en présence et sous les yeux incrédules de l'infirmière Madame PERSONNE15.).

Monsieur PERSONNE1.) a très mal pris la réaction de Madame PERSONNE12.), en la privant en date du 23 septembre 2020 de l'emplacement de parking, qu'elle avait pu utiliser jusqu'alors, en se montrant moins accommodant pour accorder les périodes de congé et en l'insultant pour le moindre congé maladie qu'elle devait prendre, tout en l'obligeant désormais à prendre ses rendez-vous médicaux en dehors des heures de bureaux. Au retour de son congé-maladie, de juillet 2020 jusqu'au 9 novembre 2020, Madame PERSONNE12.) se voyait mise à l'écart par Monsieur PERSONNE1.) qui l'affectait dans un autre bureau et qui faisait en sorte de priver Madame PERSONNE12.) des informations nécessaires sur les collaborateurs et les clients, l'empêchant ainsi d'effectuer son travail de secrétaire dans de bonnes conditions. Ce comportement orchestré par Monsieur PERSONNE1.) a finalement entraîné une longue maladie sous forme de dépression chez Madame PERSONNE12.). (...)

Madame PERSONNE16.) a relaté ainsi que, vers le mois de novembre 2019, lors d'une pause de midi dans la cuisine au ADRESSE10.), Monsieur PERSONNE1.) a capté une conversation entre Madame PERSONNE16.) et une collaboratrice. Madame PERSONNE16.) a évoqué avec sa collègue de travail l'acquisition d'une nouvelle voiture haut de gamme par son compagnon de vie, qu'elle pouvait désormais également conduire. Monsieur PERSONNE1.) s'est alors arrogé le droit de s'impliquer dans la conversation en insinuant publiquement qu'il s'agissait là certainement de la récompense pour les services sexuels rendus par Madame PERSONNE16.) à son compagnon.

Aussi, Madame PERSONNE16.) a-t-elle dû subir lors de la fête de fin d'année, le 21 décembre 2018, de la part de Monsieur PERSONNE1.) des regards « sans gêne » sur son décolleté.

Madame PERSONNE16.) a indiqué, dans son courrier du 12 janvier 2021, que lors de la fête de fin d'année du 21 décembre 2018 et en présence d'autres collaborateurs du ADRESSE10.), Monsieur PERSONNE1.), jugeant la tenue vestimentaire de Madame PERSONNE16.), lui avait lancé vulgairement qu'elle aimait certainement dominer les hommes à coup de fouets et qu'elle devait fréquenter la scène « sado-maso », ce qui n'était pas seulement absolument déplacé et inacceptable de la part d'un cadre supérieur, mais encore fortement humiliant à l'égard de Madame PERSONNE16.).

Souffrant des avances à peine voilées de Monsieur PERSONNE1.), qui la savait pourtant en couple, il l'a particulièrement choquée par divers comportements, surtout des insinuations déplacées, alors que, de caractère fort, elle a riposté de manière non équivoque.

Au mois de juillet 2020, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur PERSONNE1.) a ainsi encore invité Mme PERSONNE16.), alors que celle-ci montait en même temps que lui les escaliers menant aux bureaux du ADRESSE10.), à faire absolument des efforts sexuels avec son compagnon pour le calmer, lui qui est le fils du propriétaire et bailleur des locaux occupés par le ADRESSE10.) et qui s'énervait à l'époque en raison de certains dégâts causés sur site par la présence de la fondation. (...)

Monsieur PERSONNE1.) a ainsi été observé à plusieurs reprises sans port du masque (...) par Madame PERSONNE12.) (notamment en juillet 2020, lorsque Monsieur PERSONNE1.) s'est rendu dans le bureau qu'elle occupait encore à ce moment, où Madame PERSONNE12.) le priait de mettre son masque qui se trouvait en-dessous de son menton : en réaction, il lui jeta à la figure les documents qu'il devait lui remettre ; c'est aussi à partir de ce moment, que Monsieur PERSONNE1.) ne lui adressait plus directement la parole, mais ne communiquait plus avec elle que par l'intermédiaire de l'équipe dirigeante et qu'elle constatait qu'elle ne recevait plus d'informations sur les clients, les collaborateurs ou sur l'organisation interne du CAS. (...)

Madame PERSONNE12.) a également constaté que Monsieur PERSONNE1.) parlait par moments avec dédain de la direction de la fondation, qu'il s'amusait à qualifier de « Hennessen » devant des employés de la fondation. Ainsi, au retour de Madame PERSONNE12.) de la formation sur le « Feedback-management » en dates des 23 et 24 septembre 2019, Monsieur PERSONNE1.) lui refusait l'accès à cet outil, alors qu'il apprenait d'elle qu'elle avait cité lors de cette formation, un cas vécu sur le ADRESSE10.) : il lui disait alors « Waat hues Du dein dommen Back bei der Kouh vun PERSONNE20.) (NDLR : Madame PERSONNE20.), la formatrice de la fondation et responsable du « Feedback-management », appartenant au Service « Qualité et Soins », en abrégé « SQS », rattaché à la Direction des Soins) opzemachen ? Soll keen vun den Hennessen vun der Direktioun wessen waat bei eis leeft ...). (...)

Madame PERSONNE19.) a déclaré avoir vécu, au courant du mois de novembre 2020, un entretien de sortie avec Monsieur PERSONNE1.) et deux de ses cadres, lors duquel elle se sentait comme dans un interrogatoire en justice, devant justifier sa démission qui lui fut reprochée, sans être mise en situation de pouvoir expliquer les vraies raisons de celle-ci. Elle s'est sentie très mal à l'aise et mise sous pression à cette occasion et sortait écœurée de cet entretien. (...)

Les méthodes autoritaires de gestion du personnel de Monsieur PERSONNE1.) comme le nombre de propos inappropriés et parfaitement déplacés que Monsieur PERSONNE1.) a tenus, se sont révélées également à l'occasion d'un entretien d'avertissement en date du 4 décembre 2019, en présence de Madame PERSONNE8.), cadre, et de Madame PERSONNE24.), membre de la délégation du personnel, relatif à Madame PERSONNE25.), qui a démissionné entretemps de la fondation en date du 25 mai 2020, son dernier jour de travail effectif ayant été le 20 janvier 2020 en raison de son absence pour cause de maladie. En effet, lors d'une sortie avec une cliente au « ENSEIGNE1.) », Madame PERSONNE25.), l'avait laissée seule un instant pour aller aux toilettes à côté, au ENSEIGNE2.). La salariée s'est alors fait reprocher par Monsieur PERSONNE1.): « da lëisst en et lafen, eng Box kann e wäschen », une observation tout à fait déplacée de la part d'un cadre supérieur même face à une employée ayant commis une erreur. Cette salariée a fortement souffert du comportement de Monsieur PERSONNE1.) à son égard pendant son contrat de travail avec la fondation, à tel point que Madame PERSONNE25.) était en traitement psychologique, comme cela résulte d'une attestation établie par sa psychologue Madame PERSONNE26.) en date du 17 février 2021. Madame PERSONNE25.) a témoigné à la déléguée du personnel, Madame PERSONNE24.), qu'elle voulait même agir en justice contre Monsieur PERSONNE1.), mais qu'elle s'en est abstenue, par peur des représailles que pouvait endurer son compagnon, employé également auprès de la fondation. (...) ».

Le tribunal constate que la ORGANISATION1.) ne verse pas d'attestation testimoniale de PERSONNE16.), que l'attestation testimoniale de PERSONNE19.) n'est pas assez précise concernant les faits de novembre 2020 et qu'elle ne verse pas d'attestation testimoniale de PERSONNE25.).

La ORGANISATION1.) verse uniquement une attestation testimoniale détaillée de PERSONNE12.).

Eu égard aux contestations circonstanciées d'PERSONNE1.) reprises dans sa requête introductive d'instance concernant les faits et leur déroulement et la ORGANISATION1.) n'ayant pas encore établi la réalité des faits, il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, d'admettre la ORGANISATION1.) à son offre de preuve sur les prédits faits tel que repris dans le dispositif du présent jugement, et d'entendre comme témoins PERSONNE12.), PERSONNE15.), PERSONNE16.), PERSONNE19.), PERSONNE25.) et PERSONNE24.) pour les faits auxquels ils ont assisté.

En attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée, il y a lieu de réserver le surplus et les frais.

## PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**reçoit** la demande en la forme ;

avant tout autre progrès en cause, **admet** la ORGANISATION1.) à prouver par l'audition du témoin **PERSONNE12.)**, demeurant à L-ADRESSE13.), les faits suivants:

« PERSONNE1.) s'est même rendu en date du 14 août 2018 au domicile privé de Madame PERSONNE12.), où il fut pourtant accueilli par le mari de celle-ci. (...)

Suivant les dires de Madame PERSONNE12.), lorsque vers le mois d'avril 2019, Monsieur PERSONNE1.) apprenait les difficultés de cette dernière dans son propre mariage, il l'a fortement choquée en lui demandant sans hésitation s'il avait une chance d'avoir une relation avec elle.

C'est alors que Madame PERSONNE12.) s'est décidée à prendre ses distances par rapport à Monsieur PERSONNE1.), en se limitant à effectuer son travail au bureau de manière professionnelle comme d'habitude et en évitant toute discussion personnelle.

En juin 2019, alors que Madame PERSONNE12.) faisait de l'archivage au bureau, Monsieur PERSONNE1.) s'est approché d'elle pour lui faire des compliments sur son bronzage et lui caresser le dos et les épaules. Madame PERSONNE12.) a dû le repousser de toute son énergie, en se mettant, les larmes aux yeux, à trembler comme une feuille, à la suite du choc émotionnel lié à ce comportement inacceptable, aggravé par l'accès de colère de Monsieur PERSONNE1.) face au refus de ses avances. Cette scène s'est déroulée en présence et sous les yeux incrédules de l'infirmière Madame PERSONNE15.).

Monsieur PERSONNE1.) a très mal pris la réaction de Madame PERSONNE12.), en la privant en date du 23 septembre 2020 de l'emplacement de parking, qu'elle avait pu utiliser jusqu'alors, en se montrant moins accommodant pour accorder les périodes de congé et en l'insultant pour le moindre congé maladie qu'elle devait prendre, tout en l'obligeant désormais à prendre ses rendez-vous médicaux en dehors des heures de bureaux. Au retour de son congé-maladie, de juillet 2020 jusqu'au 9 novembre 2020, Madame PERSONNE12.) se voyait mise à l'écart par Monsieur PERSONNE1.) qui l'affectait dans un autre bureau et

qui faisait en sorte de priver Madame PERSONNE12.) des informations nécessaires sur les collaborateurs et les clients, l'empêchant ainsi d'effectuer son travail de secrétaire dans de bonnes conditions. Ce comportement orchestré par Monsieur PERSONNE1.) a finalement entraîné une longue maladie sous forme de dépression chez Madame PERSONNE12.). (...)

Monsieur PERSONNE1.) a ainsi été observé à plusieurs reprises sans port du masque (...) par Madame PERSONNE12.) (notamment en juillet 2020, lorsque Monsieur PERSONNE1.) s'est rendu dans le bureau qu'elle occupait encore à ce moment, où Madame PERSONNE12.) le priait de mettre son masque qui se trouvait en-dessous de son menton : en réaction, il lui jeta à la figure les documents qu'il devait lui remettre ; c'est aussi à partir de ce moment, que Monsieur PERSONNE1.) ne lui adressait plus directement la parole, mais ne communiquait plus avec elle que par l'intermédiaire de l'équipe dirigeante et qu'elle constatait qu'elle ne recevait plus d'informations sur les clients, les collaborateurs ou sur l'organisation interne du CAS). (...)

Madame PERSONNE12.) a également constaté que Monsieur PERSONNE1.) parlait par moments avec dédain de la direction de la fondation, qu'il s'amusait à qualifier de « Hennessen » devant des employés de la fondation. Ainsi, au retour de Madame PERSONNE12.) de la formation sur le « Feedback-management » en date des 23 et 24 septembre 2019, Monsieur PERSONNE1.) lui refusait l'accès à cet outil, alors qu'il apprenait d'elle qu'elle avait cité lors de cette formation, un cas vécu sur le ADRESSE10.) : il lui disait alors « Waat hues Du dein dommen Back bei der Kouh vun PERSONNE20.) (NDLR : Madame PERSONNE20.), la formatrice de la fondation et responsable du « Feedback-management », appartenant au Service « Qualité et Soins », en abrégé « SQS », rattaché à la Direction des Soins) opzemachen ? Soll keen vun den Hennessen vun der Direktioun wessen waat bei eis leeft...). (...) » ;

**admet** la ORGANISATION1.) à prouver par l'audition du témoin **PERSONNE15.)**, demeurant à D-ADRESSE14.), les faits suivants :

« En juin 2019, alors que Madame PERSONNE12.) faisait de l'archivage au bureau, Monsieur PERSONNE1.) s'est approché d'elle pour lui faire des compliments sur son bronzage et lui caresser le dos et les épaules. Madame PERSONNE12.) a dû le repousser de toute son énergie, en se mettant, les larmes aux yeux, à trembler comme une feuille, à la suite du choc émotionnel lié à ce comportement inacceptable, aggravé par l'accès de colère de Monsieur PERSONNE1.) face au refus de ses avances. Cette scène s'est déroulée en présence et sous les yeux incrédules de l'infirmière Madame PERSONNE15.). » ;

**admet** la ORGANISATION1.) à prouver par l'audition du témoin **PERSONNE16.)**, demeurant à L-ADRESSE15.), les faits suivants :

« Madame PERSONNE16.) a relaté ainsi que, vers le mois de novembre 2019, lors d'une pause de midi dans la cuisine au ADRESSE10.), Monsieur PERSONNE1.) a capté une conversation entre Madame PERSONNE16.) et une collaboratrice. Madame PERSONNE16.) a évoqué avec sa collègue de travail

l'acquisition d'une nouvelle voiture haut de gamme par son compagnon de vie, qu'elle pouvait désormais également conduire. Monsieur PERSONNE1.) s'est alors arrogé le droit de s'impliquer dans la conversation en insinuant publiquement qu'il s'agissait là certainement de la récompense pour les services sexuels rendus par Madame PERSONNE16.) à son compagnon.

Aussi, Madame PERSONNE16.) a-t-elle dû subir lors de la fête de fin d'année, le 21 décembre 2018, de la part de Monsieur PERSONNE1.) des regards « sans gêne » sur son décolleté.

Madame PERSONNE16.) a indiqué, dans son courrier du 12 janvier 2021, que lors de la fête de fin d'année du 21 décembre 2018 et en présence d'autres collaborateurs du ADRESSE10.), Monsieur PERSONNE1.), jugeant la tenue vestimentaire de Madame PERSONNE16.), lui avait lancé vulgairement qu'elle aimait certainement dominer les hommes à coup de fouets et qu'elle devait fréquenter la scène « sado-maso », ce qui n'était pas seulement absolument déplacé et inacceptable de la part d'un cadre supérieur, mais encore fortement humiliant à l'égard de Madame PERSONNE16.).

Souffrant des avances à peine voilées de Monsieur PERSONNE1.), qui la savait pourtant en couple, il l'a particulièrement choquée par divers comportements, surtout des insinuations déplacées, alors que, de caractère fort, elle a riposté de manière non équivoque.

Au mois de juillet 2020, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur PERSONNE1.) a ainsi encore invité Mme PERSONNE16.), alors que celle-ci montait en même temps que lui les escaliers menant aux bureaux du ADRESSE10.), à faire absolument des efforts sexuels avec son compagnon pour le calmer, lui qui est le fils du propriétaire et bailleur des locaux occupés par le ADRESSE10.) et qui s'énervait à l'époque en raison de certains dégâts causés sur site par la présence de la fondation. (...) » ;

**admet** la ORGANISATION1.) à prouver par l'audition du témoin **PERSONNE19.)**, demeurant à L-ADRESSE16.), les faits suivants :

« Madame PERSONNE19.) a déclaré avoir vécu, au courant du mois de novembre 2020, un entretien de sortie avec Monsieur PERSONNE1.) et deux de ses cadres, lors duquel elle se sentait comme dans un interrogatoire en justice, devant justifier sa démission qui lui fut reprochée, sans être mise en situation de pouvoir expliquer les vraies raisons de celle-ci. Elle s'est sentie très mal à l'aise et mise sous pression à cette occasion et sortait écœurée de cet entretien. (...) » ;

**admet** la ORGANISATION1.) à prouver par l'audition des témoins **PERSONNE25.)**, demeurant à D-ADRESSE17.), et **PERSONNE24.)**, demeurant à L-ADRESSE18.), les faits suivants :

« Les méthodes autoritaires de gestion du personnel de Monsieur PERSONNE1.) comme le nombre de propos inappropriés et parfaitement déplacés que Monsieur PERSONNE1.) a tenus, se sont révélées également à

l'occasion d'un entretien d'avertissement en date du 4 décembre 2019, en présence de Madame PERSONNE8.), cadre, et de Madame PERSONNE24.), membre de la délégation du personnel, relatif à Madame PERSONNE25.), qui a démissionné entretemps de la fondation en date du 25 mai 2020, son dernier jour de travail effectif ayant été le 20 janvier 2020 en raison de son absence pour cause de maladie. En effet, lors d'une sortie avec une cliente au « ENSEIGNE1.) », Madame PERSONNE25.), l'avait laissée seule un instant pour aller aux toilettes à côté, au ENSEIGNE2.). La salariée s'est alors fait reprocher par Monsieur PERSONNE1.): « da léisst en et lafen, eng Box kann e wäschen », une observation tout à fait déplacée de la part d'un Cadre Supérieur même face à une employée ayant commis une erreur. Cette salariée a fortement souffert du comportement de Monsieur PERSONNE1.) à son égard pendant son contrat de travail avec la fondation, à tel point que Madame PERSONNE25.) était en traitement psychologique, comme cela résulte d'une attestation établie par sa psychologue Madame PERSONNE26.) en date du 17 février 2021. Madame PERSONNE25.) a témoigné à la déléguée du personnel, Madame PERSONNE24.), qu'elle voulait même agir en justice contre Monsieur PERSONNE1.), mais qu'elle s'en est abstenue, par peur des représailles que pouvait endurer son compagnon, employé également auprès de la fondation. (...)

» ;

contre-preuve réservée ;

**fixe** jour, heure et lieu pour l'audition des témoins **PERSONNE12.)**, et **PERSONNE15.)** dans le cadre de l'**enquête** au **mercredi, 05 juin 2024 à 09.00 heures du matin** ;

**fixe** jour, heure et lieu pour l'audition des témoins **PERSONNE16.)**, **PERSONNE19.)**, **PERSONNE25.)** et **PERSONNE24.)** dans le cadre de l'**enquête** au **mercredi, 12 juin 2024 à 09.00 heures du matin** ;

**fixe** jour, heure et lieu pour la **contre-enquête** au **mercredi, 03 juillet 2024 à 09.00 heures du matin** ;

chaque fois devant le tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, **salle d'audience JP.1.20** ;

**fixe** le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au lundi, 17 juin 2024 ;

**commet** la Présidente du tribunal du travail pour procéder aux mesures d'instruction ordonnées ;

**fixe** la continuation des débats à l'audience publique du **vendredi, 20 septembre 2024 à 09.00 heures du matin** devant le tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, **salle d'audience JP.0.15.** ;

**réserve** le surplus, les frais de l'instance et les droits des parties.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. Michèle GIULIANI, greffière.