

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 680 /25

L-TRAV-640/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 20 FEVRIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Charlotte LIES
Jean-Paul FRIEDRICH
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Melanie HUBSCH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L- ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLSOCIETE2.)R GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLSOCIETE2.)R GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

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 24 octobre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 23 novembre 2023, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mercredi, 8 janvier 2025, 15 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Mélanie HUBSCH se présenta pour la partie demanderesse et Maître Daniel NERL se présenta pour la partie défenderesse.

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 24 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 2 juin 2023 ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 184.838,77 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, PERSONNE1.) demande que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 5.000 euros.

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

De son côté, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer la somme de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

FAITS

Par un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 15 janvier 2021, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité d'« *Associate Director* » affecté au département HR.

En date du 8 septembre 2022, les parties ont signé un avenant au contrat de travail affectant PERSONNE1.) au poste de « *Human Resources Director* » avec effet au 1^{er} septembre 2022.

Par un courrier recommandé du 9 juin 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 15 juin 2023 et expirant le 14 août 2023, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à sa demande de motifs formulée par courrier daté du 9 juin 2023, l'employeur, par lettre recommandée datée du 8 juillet 2023, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

Cette lettre de motivation 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 mandataire ad litem du 26 juillet 2023.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) conteste énergiquement les motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de motivation du licenciement.

Il estime principalement que les motifs ne seraient pas énoncés avec une précision suffisante.

Par ailleurs, à supposer les motifs du licenciement établis, il est d'avis qu'ils ne seraient pas réels et sérieux.

PERSONNE1.) conteste formellement la réalité du harcèlement sexuel allégué.

Il explique que le contexte aurait été le suivant : depuis son engagement auprès de la société employeuse, il aurait toujours eu de bonnes évaluations et il n'y aurait jamais eu de remarques au sujet d'un comportement inapproprié de sa

part. Sur demande de la société SOCIETE1.) il aurait accepté le poste de directeur des Ressources Humaines. Or, trois autres personnes auraient voulu ce poste, à savoir PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Il fait plaider que PERSONNE2.) aurait été à l'origine d'une première plainte pour des faits d'agissements de harcèlement sexuel en novembre 2022 faite sur base de rumeurs sans avoir vérifié les faits. Il serait fait référence dans la lettre à cette première plainte basée de simples allégations. La prétendue victime aurait déclaré ne jamais avoir été concernée. Il n'y aurait eu aucune conséquence pour PERSONNE2.).

PERSONNE1.) fait valoir que PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) auraient voulu se débarrasser de lui. Il aurait été harcelé par ces trois personnes et en aurait informé la société SOCIETE1.).

Il estime qu'il serait curieux que la deuxième plainte ait été formulée après le dépôt de plaintes de sa part à l'encontre de PERSONNE3.) ainsi qu'à l'encontre de deux autres employés pour des faits de harcèlement moral.

Pour lui, il serait évident que les accusations décrites dans la lettre de motivation auraient été « *construites dans un seul but de revanche* », générées par d'anciens employés de la société SOCIETE1.) dont notamment PERSONNE3.).

Or, ce serait lui qui aurait subi de manière systématique des conduites inappropriées de la part de trois anciens employés sur une période de six mois.

La société SOCIETE1.) en aurait été informée sans que des mesures adaptées en vue de faire cesser les conduites inappropriées n'aient été prises, contrairement aux obligations légales incombant à l'employeur.

PERSONNE1.) renvoie à sa pièce 17). Il s'agit d'un courrier électronique qu'il a adressé en date du 13 mai 2023 à PERSONNE5.), membre de la délégation du personnel, dans lequel il a décrit qu'il est harcelé depuis six mois par trois personnes (PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Le 17 mai 2023, il informe plusieurs personnes de la société SOCIETE1.) de ce qu'il y aurait lieu de considérer son courriel « *comme une plainte formelle de ma part* ».

Il reproche à son ancien employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates en matière de protection des salariés contre le harcèlement moral et/ou sexuel.

Son licenciement en serait d'ailleurs la preuve. Ainsi, les accusations portées contre lui auraient pu être écartées si la société SOCIETE1.) avait pris soin d'en vérifier la véracité auprès d'autres employés et de confronter les prétendues victimes avec leurs propres contradictions.

PERSONNE1.) conteste également qu'une enquête aurait été menée par la société SOCIETE1.) au cours de laquelle 13 personnes auraient été entendues. Aucun rapport n'aurait été versé en cause. Il ignore l'identité de ces personnes.

Il soulève qu'il n'aurait jamais été entendu sur les faits. Il en aurait été informé pour la première fois lors de l'entretien préalable.

Etant donné que le comportement qualifié de harcèlement sexuel en vertu de l'article L. 245-2 du Code du travail est un comportement à évaluer subjectivement par la personne qui se prétend être la victime, il serait indispensable d'interroger plus précisément les femmes qui ont fait les déclarations citées dans la lettre de motivation du 8 juillet 2023, pour vérifier la réalité des faits qui lui sont reprochés et leur contexte.

Il remarque encore que les cinq femmes citées dans la lettre de motivation du 8 juillet 2023 ne représenteraient qu'une petite partie d'un département comportant 35 personnes.

PERSONNE1.) demande d'entendre des témoins au sujet du comportement qui lui est reproché au sein des bureaux de la société SOCIETE1.) ainsi qu'aux événements et soirées organisées par la société SOCIETE1.) par rapport à des salariés de l'entreprise et notamment les femmes.

Il a formulé une offre de preuve par témoins pour établir que « *les faits ci-après sont inexacts, voire ne sont constitutifs ni d'un comportement inapproprié, ni d'un harcèlement sexuel* ».

Cette offre de preuve est conçue comme suit:

«

Madame PERSONNE6.) declare que:

"I met PERSONNE1.) when I first joined SOCIETE2.) in March 2022. At the time, he was the manager of the benefit and compensation team and the deputy of the previous HR director. He was very friendly and helpful, and I noticed nothing wrong in his behavior.

After a couple of weeks from my first day, he invited me to lunch where our conversation was fully focused on SOCIETE2.) and my role. I felt safe with him and he was the most welcoming person in the team, which reassured me a lot as it was my first time working in Luxembourg. I felt like he was somebody to count on.

With time, we became closer. He was very friendly, checked on me and helped me overcome some issues I had with one of my team members. I appreciated his presence in the team and when the previous HR director left and he took her role, I was genuinely happy for him. I had noticed some weird behaviors towards me that did not worry me at the time, but I believe they're worth discussing today.

The first event that made me feel uncomfortable was at the promotion party at the beginning of July 2022. I was speaking to him when he asked me for my personal phone number. He said he wanted to have it to call me in case he needed to talk to me as he was leaving for his summer holidays shortly after. He also told me he also wanted my number to check on me in case I was feeling bad at work but I told him I didn't need that. As he insisted, I ended up giving him my number, he called me so that I would get and save his number and asked me to text him on whatsapp. He also told me that as he was leaving, he wanted to take a picture of me. This made me feel very uncomfortable and since two of my

friends (PERSONNE7.) and PERSONNE8.)) were not far away from us, I dragged them in the picture with us. He left right after and seemed upset.

The second event I would like to discuss is that PERSONNE1.) has often asked me to go into his office to talk about topics that were not work related. In the past 6 months, I would say I had around six 1h meetings with him, and most of the time the topics discussed were not work related. While I do not remember everything we discussed, I would like to point out two examples:

1. On January 10th 2023 PERSONNE1.) came to my desk to ask me if I had two minutes to talk. I said yes and went into his office. He asked me how I was doing (I had been sick the previous week) and I told him I was doing better and I asked him how he was doing. He started to discuss with me about his personal life and more in particular about his relationship with his current partner. He described the issues they were having and he pointed out that the problem was that his partner was too old, and he needed a woman my age. The meeting lasted about 1h and I pretended to have another meeting to be able to leave. He asked me to keep our meeting confidential.
2. A similar event took place on Wednesday, 8th of February around 9 a.m. It was my first day back from holidays and I was in the office. He asked me to talk to fill me in as a lot had happened while I was away. He told me that two people had left our team, the first referring to my colleague PERSONNE9.), and also that my colleague PERSONNE10.) was about to be fired but decided to resign instead. He also told me that my counselor PERSONNE11.) "had gone crazy" and wanted to fire half of the team, especially my colleague Elena and Marianne. When I discussed this with my manager, I realized that the information about Lena was very confidential and he wasn't aware of the situation himself.

PERSONNE1.) has also asked me to lunch and evening drinks several times, which I found excuses for and did not go to."

Madame PERSONNE12.) déclare que :

« J'ai travaillé avec PERSONNE1.) pendant 1 an et demi, du 15/07/2021 au 31/12/2022, date à laquelle mon équipe a changé de département. Il était mon responsable direct du 01/01/2022 au 31/12/2022.

Il témoigne de son attitude non professionnelle et irrespectueuse envers certaines femmes de l'entreprise.

J'ai surpris de nombreux regards extrêmement insistants lorsque certaines femmes passaient dans notre lieu de travail. Il interrompait même de conversation de travail pour les regarder.

De plus, les commentaires sur le physique des femmes étaient très réguliers, souvent tournés sous forme de blagues de mauvais goût. Ils portaient sur des collègues femmes ou des candidats qui souhaitaient rejoindre notre équipe.

Il a voulu faire passer un entretien à une personne était avantageux alors que le CV ne correspondait pas au poste. Cet incident s'est déroulé en Juin/Juillet 2022 alors que toute l'équipe était présente car nous analysions les CV. Il nous

a dit qu'il voulait voir une jeune fille en entretien car sa photo était jolie et provocatrice. Au final, cette personne n'a pas eu d'entretien.

J'ai également été sujette à des blagues à caractère sexuel. Par exemple, un plombier devait intervenir dans mon appartement le 19/09/2022. PERSONNE1.) a fait de nombreuses blagues déplacées pendant plus d'une semaine. Spécifiquement, il a dit que j'allais rejouer le scénario de films pornographiques.

Un collègue homme a rejoint notre équipe. Avant son arrivée, PERSONNE1.) a fait de nombreux commentaires sur le fait que mes collègues femmes et moi-même allions jeter notre dévolu sur ce nouveau collègue. Il nous a même dit que nous pourrions l'utiliser comme « esclave », sous-entendu sexuel.

Ces nombreux faits ont contribué à créer une ambiance malsaine et je suis au courant que certaines de mes collègues et moi-même sommes extrêmement mal à l'aise en sa présence. »

Madame PERSONNE13.) déclare que :

« I joined SOCIETE2.) in 2022 in the role of Senior Recruiter reporting to PERSONNE2.). PERSONNE1.) was Director of Benefits and Compensation until September 2022, when he became HR Director.

In the last week of August 2022 (I don't remember exactly the day), PERSONNE1.) invited me to have lunch, in that moment he was doing the role of HR Director while SOCIETE2.) was hiring another person. He told me we have to talk so I accepted. We went to restaurant « ADRESSE4.) ». During the lunch, he told me that PERSONNE14.) and PERSONNE15.) were going to leave and that it was confidential, and he asked me if I was planning to leave also, that he didn't want that I leave. Also, he told me that he was in negotiations With the CEO to be the next HR Director and he would know something soon. When we were coming to the building of SOCIETE2.), I asked him if the lunch was a secret or not and he said "no, I don't care, in my last company they said that I was having sex With my secretary so..."

That made me feel uncomfortable because I did not want people think that we could be together and I don't like that my boss made references about sex, but I did not give it importance. In addition, I did not understand Why he told me confidential things when we did not know each other a lot and With the role he had.

On 14th October 2022, in ADRESSE5.) (a pub next our building) in the celebratory drinks of his promotion, he told me "You are the perfect girl". After, we were talking and he put his arms in my waist and in PERSONNE12.)'s also. After these 2 things I started to feel uncomfortable with PERSONNE1.) and I left 1 jour before the party finish to avoid any proposal, he asked me to stay more but I said I was tired because I was the whole day in highheels.

PERSONNE6.) is my counselee. In October 2022, PERSONNE6.) told me that she felt uncomfortable with PERSONNE1.) because, among other things, he

told her I need a girlfriend of your age" and he was telling her his problems with his relationship and he made jokes about the relationship that PERSONNE6.) has with her boyfriend. He usually is very nice with her and comes several times to speak with her in the open space and sometimes alone in the office of him. In my opinion, it is weird because Le ais junior and he is Director, so I do not see the point to talk to her so often and alone.

In addition, PERSONNE16.), another of my counselees with the same portfolio and rank than PERSONNE6.), asked me in one of our catch ups, why PERSONNE1.) talked with PERSONNE6.) so much and she felt that he treated PERSONNE6.) better than her. And recently (two or three weeks ago) I saw a message in MEDIA1.) where PERSONNE1.) asked PERSONNE6.) "Lunch?".

On 11th November 2022, PERSONNE1.) and PERSONNE17.) told me that I had to take more responsibilities and I was going to be promoted before July 2023. Later, I asked PERSONNE1.) was going to be my salary and rank and when, he joked a lot and finally said he didn't know it. Other day, I asked him again this and he said "you are from Spain, so 10 % less, and from which city where you from?" I said "ADRESSE6.)" and he answered "so 10 % less for being from ADRESSE6.) and for being a woman 10 % less". I was in shock for what he had said, especially because of the reference of being a woman and because of his role of HR Director, he shouldn't joke with this, but I did not answer him.

Days after, I talked with him about I was not comfortable with the jokes about my new salary and that I did not feel respected. During the conversation, he was joking again like "Oh sorry, I can't laugh in front of you" several times, so I felt again not respected and that he was not serious.

In December 2022, before leaving home for Christmas holidays, he called me to go to his office and he said that he wanted to do coaching with me. I asked him "Ah, are you coach? And he answered "no, but I know how to do it". He said we can do after holidays, in the office or outside the office and that it would be good for me. We agreed to talk after Christmas. During my holidays, I was worried about how I could reject his offer because he was my Director but I did not want to be alone with him because, when we are alone, sometimes his behavior is not professional and makes me feel uncomfortable. Also I thought it was a weird proposal because he is not coach, and we proposed to do outside the office. In addition, I was already doing coaching with PERSONNE3.) and I participate in GROUPE1.) program.

On 5th January 2023, I came back from my holidays. PERSONNE1.) asked me to go to have lunch informally (we were in the open space), I answered him that I was not hungry and he said that I could drink something. We went to ADRESSE7.) together. During the lunch he asked me "So you are 32, right?" and after he said "Do you remember about the coaching that I told you?" I think is better to do it outside the office having a drink". I said that I had to see it because I wanted to do yoga or other activities and he asked me if I was going to do sport everyday and I said "no" but I wanted to see how was going to be my organization. I said that because I did not want to commit to anything and I was trying to have time to have a good excuse for reject his proposal. Also he told me I want that you have a good career here" I answered that I didn't think I can because I am not political correct, he said that if I wanted money I needed

to learn to be more correct or married someone With money and I said that did not need that.

In the last week of January 2023 in his office he asked me "Do you remember the coaching sessions?" I answered that I remember but I preferred to not do it because we did not share the same values and he said that it was not about values. We were facing some discrepancies in some decisions he took and I used that to avoid the coaching sessions.

On 6th January 2023, he called me by MEDIA1.) to talk about the portfolio in Assurance and he asked me my persona/ phone for urgencies, I gave it him and I said "but only for urgencies". But I did not want to give him my personal phone.

During January, in one group meeting in his office (I remember PERSONNE2.) but not the other participants), he touched me twice my waist in the right side while we were talking. I felt uncomfortable because there were no need to do that. Since then, I try not sit next to him in our meetings."

Madame PERSONNE16.) déclare que :

« Je travaille avec PERSONNE1.) depuis que j'ai rejoins le département des Ressources Humaines d'SOCIETE2.), le 21/03/2021.

J'ai été témoin de plusieurs situations/actions non professionnelles.

Fait 1 : Le 23/09/2022, j'ai participé à la session d'intégration des nouveaux arrivants dans l'entreprise à ADRESSE8.), en Espagne. Craignant extrêmement l'avion, j'avais besoin qu'une personne s'asseye à côté de moi durant tout le vol aller, afin de pouvoir tenir la main de cette personne et d'être rassurée. Nous avons fait cet arrangement PERSONNE1.) et moi, devant l'avion, 10 minutes avant de monter dedans. Je me suis assise à côté de PERSONNE1.) durant tout le trajet et lui ai tenu la main. Les rangs dans l'avion étaient constitués d'une allée centrale, avec à gauche 3 places et à droite 3 places. Je me trouvais au milieu de l'avion au niveau des ailes, côté droit, avec une personne à ma gauche et PERSONNE1.) à ma droite côté hublot. Durant le vol, sa main droite était posée sur ma cuisse, proche de l'entre-jambe, et je tenais sa main gauche avec mes deux mains. Je ne l'ai pas invité à me toucher la cuisse et cela m'a mise mal à l'aise.

Après le voyage, PERSONNE1.) a manifesté auprès des autres membres des Ressources Humaines à quel point je l'avais « collé » durant tout le vol et que tous les passagers allaient penser que nous étions un couple.

Fait 2 : PERSONNE6.) et moi avons le même rang, la même séniorité, faisons le même métier et recrutons pour le même portefeuille (nous sommes toutes les deux Associate Recrutee 2 — Target : Audit Junior). J'ai remarqué à de nombreuses reprises qu'il demandait régulièrement de faire des réunions avec PERSONNE6.), je l'entendais lui demander et le voyais (PERSONNE6.) est toujours assise à côté de moi dans l'open space). Il ne m'invitait jamais à ces réunions et me disait qu'il voulait discuter avec elle de ses missions, son travail, etc. J'ai commencé à travailler à SOCIETE2.) 1 an avant PERSONNE6.) et il ne m'a jamais demandé d'avoir des réunions avec lui concernant le travail. Les réunions avec PERSONNE6.) duraient toujours plus d'1 heure, ils avaient lieu

dans sa salle, qui se trouve dans l'open space RH , dont les vitres sont un peu transparentes, et je remarquais régulièrement que leurs ordinateurs étaient souvent fermés. Je n'étais pas au courant de quelconque raison professionnelle qui justifieraient que ces réunions aient lieu.

PERSONNE6.) m'a fait part à de nombreuses reprises de sa gêne concernant PERSONNE1.), il lui proposait régulièrement de manger avec elle le midi, ou d'aller au restaurant avec elle le soir, selon ses dires.

Il lui a déjà proposé de la raccompagner chez elle en voiture, selon les dires de PERSONNE6.).

Fait 3 : Je suis actuellement Associate 2 au sein d'SOCIETE2.). Cette année, j'ai exprimé mon souhait d'être promu. PERSONNE1.) est informé de mon souhait et en janvier 2023 nous avons discuté à nouveau de ma promotion et il m'a dit que j'allais passer Senior 1 si j'allais au restaurant avec lui. Je n'ai pas accepté cette proposition. »

PERSONNE1.) conclut donc que le licenciement intervenu à son égard serait à considérer comme abusif.

Actuellement, il requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- dommage matériel 63.588,19 €
- dommage moral 25.000,00 €

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

Elle réfute les critiques tenant à l'imprécision de la lettre de licenciement et estime que les faits reprochés reposent notamment sur les déclarations des victimes et seraient suffisamment graves pour justifier le licenciement.

Elle conteste les affirmations de PERSONNE1.) quant au harcèlement moral dont il aurait été victime et la conspiration organisée contre lui par trois autres salariés.

Au contraire, il y aurait eu quatre femmes qui se sont senties harcelées par le requérant.

Dès la connaissance des faits, une enquête interne aurait été menée et un rapport de 18 pages aurait été établi.

La partie défenderesse rappelle qu'il y aurait déjà eu une plainte précédente contre PERSONNE1.) pour des agissements de harcèlement sexuel qui n'aurait cependant pas pu être suivie étant donné que la victime aurait refusé de dire quelque chose. L'employeur ne pourrait pas agir dans un tel cas.

Il y aurait ensuite eu une deuxième plainte en février 2023. Comme, contrairement au harcèlement moral qui nécessite des actes répétitifs, un seul

acte isolé peut constituer un harcèlement sexuel, obligeant l'employeur de réagir tout de suite.

En tant qu'employeur, elle aurait l'obligation de protéger les salariés d'actes d'harcèlement moral et/ou sexuel, de sorte qu'elle aurait entamé une enquête interne au sujet du comportement déplacé du requérant

L'employeur ne serait pas obligé de procéder à une confrontation avec l'auteur des présumés faits autre que l'entretien préalable.

La société SOCIETE1.) considère donc que les motifs du licenciement seraient réels et sérieux.

Afin d'établir la réalité des reproches à l'égard de son ancien salarié, elle se rapporte à ses pièces et aux attestations testimoniales.

Les déclarations écrites des témoins seraient concordantes et probantes.

Le requérant aurait systématiquement eu un comportement hautement inapproprié notamment à l'égard de jeunes femmes et le requérant aurait abusé de sa position dominante à leur égard.

Le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) serait donc justifié.

La société SOCIETE1.) demande le rejet de l'offre de preuve formulée par le requérant pour défaut de pertinence.

Subsidiairement, quant aux revendications financières formulées par le requérant concernant ses préjudices matériel et moral allégués, la société employeuse conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

En ce qui concerne le licenciement

Précision de la lettre de licenciement

L'article 124-5 (2) du Code du travail impose à l'employeur d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'obligation pour l'employeur de préciser les motifs à la base du licenciement a pour but essentiel de permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail.

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.) est d'avis que les motifs n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi.

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

En l'espèce, dans la lettre de motivation du 8 juillet 2023, la société SOCIETE1.), après avoir brièvement rappelé la fonction de PERSONNE1.), lui reproche d'avoir eu un comportement hautement inapproprié, déplacé et grossier envers les employés de l'entreprise qu'il qualifie de harcèlement sexuel et qui est en totale contradiction avec les valeurs et les principes éthiques de la société.

Ce comportement inapproprié se serait manifesté notamment sous les formes de « *verbal sexual abuse/ unwelcome sexualized jokes, speaking disrespectfully about women, insistent/repeated requests for lunch/request for coaching outside the working hour/incident of sexual touching.* »

Dans une première partie de la lettre de motivation, l'employeur décrit le contexte, à savoir qu'il avait déjà été saisi d'une première plainte pour des faits de harcèlement sexuel en novembre 2022 qui a été clôturée pour manque de preuve.

Il décrit ensuite qu'en date du 16 février 2023, une nouvelle plainte aurait été faite à travers la « *ethics hotline* » de l'entreprise, à nouveau pour des actes de harcèlement sexuel dont plusieurs employés de sexe féminin auraient été victimes.

L'employeur décrit comment il a eu connaissance de ces faits et qu'il a mené une investigation dans le cadre de laquelle 13 personnes ont été entendues, y compris les victimes qui seraient toutes de jeunes femmes travaillant sous l'autorité du requérant.

Dans la deuxième partie du courrier des motifs, l'employeur relate les faits, regroupés en six exemples d'incidents de comportement inapproprié envers de jeunes employées.

L'employeur indique chaque fois les dates et les noms des personnes impliquées. Tous les exemples sont relatés de façon suffisamment détaillée.

Ainsi, la lettre de licenciement indique tout le processus de la prise de connaissance par l'employeur de ces faits en indiquant les dates, les noms et le contexte et les circonstances.

Dès lors, le requérant n'a pas pu se méprendre sur les reproches formulés.

La lettre de motivation répond par conséquent aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Dès lors, les motifs du licenciement ayant été indiqués avec précision dans la lettre de congédiement.

Il s'ensuit que le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motivation du congédiement doit être rejeté.

Réalité et gravité 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 qu'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.

Le comportement du salarié peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement.

Le licenciement est, en l'espèce, basé sur des actes qualifiés par l'employeur d'harcèlement sexuel.

Aux termes de l'article L.245-2 alinéa 1er Code du travail, « *Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie:*

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

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

L'élément intentionnel du comportement est présumé. ».

Le harcèlement sexuel concerne une attention sexuelle non désirée au travail. Il porte atteinte à la dignité de la victime, parce qu'il met en évidence sa sexualité et non ses qualités de salarié.

La forme du comportement est indifférente. La loi prévoit qu'il peut être physique, verbal ou non verbal.

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

La victime qui prouve les faits matériels du harcèlement ne doit ainsi pas prouver en plus que l'harceleur a agi consciemment et dans le but d'attenter à la dignité. Que l'attention à connotation sexuelle soit délibérée ou involontaire n'a pas d'importance. Si la personne qui fait l'objet de cette attention est gênée par celle-ci, ce comportement doit être considéré comme harcèlement sexuel. Il s'agit donc d'une notion essentiellement subjective dans le chef de la victime.

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

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

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

En l'espèce, la société SOCIETE1.) fait état, dans la lettre de motivation du 8 juillet 2023, d'un rapport d'investigation interne établi suite à la plainte pour des faits de harcèlement sexuel dont PERSONNE1.) serait l'auteur.

PERSONNE1.) a soulevé que ce rapport n'est pas versé aux débats.

La partie défenderesse a expliqué ne pas avoir versé aux débats ledit rapport au motif que si elle l'avait communiqué, la partie requérante en aurait alors demandé son rejet parce qu'il s'agirait d'un document établi unilatéralement.

En l'espèce, le tribunal du travail estime que le rapport d'enquête qui est mentionné dans le courrier des motifs constitue un document utile et indispensable pour la solution du litige.

Il convient donc, avant tout autre progrès en cause, d'inviter la société SOCIETE1.) de communiquer le rapport d'enquête interne à PERSONNE1.) et de le déposer au greffe du tribunal du travail afin qu'il fasse l'objet d'un débat contradictoire.

Il y a donc lieu de fixer l'affaire à une audience ultérieure pour continuation des débats.

Dans cette attente, il y a lieu de surseoir à statuer quant au surplus des demandes.

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;

avant tout autre progrès en cause,

invite la société anonyme SOCIETE1.) de communiquer le rapport d'enquête interne à PERSONNE1.) et de déposer une copie au greffe du tribunal du travail ;

refixe l'affaire à l'audience publique du **mercredi, 14 mai 2025, 15.00 heures, salle J.P.0.02** pour continuation des débats,

réserve le surplus.

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