

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3303 /25
L-TRAV-421/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 23 OCTOBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),
(anciennement la société anonyme SOCIETE2.)

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

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n°220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, RCS n° 220.442, représentée aux fins de la présente par Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

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 6 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 7 août 2023, 15 heures, salle JP.1.19.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 5 juin 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Le tribunal prononça en date du 10 juillet 2025 la rupture du délibéré à la suite des échanges de courriers et des pièces supplémentaires versées et refixa l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du jeudi, 18 septembre 2025 à 9.30 heures, salle JP.0.02.

Maître Rabah LARBI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Pierre LEININGER se présenta pour la partie défenderesse.

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

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 6 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 14 février 2022 et aux fins

de s'y entendre dire qu'il a été victime d'actes constitutifs de harcèlement moral et dire que l'employeur a manqué à ses obligations suite à la dénonciation des actes de harcèlement moral dont il a été victime.

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

• indemnité de départ	5.739,98 €
• préjudice matériel	15.000,00 €
• préjudice moral (licenciement)	10.000,00 €
• préjudice moral (harcèlement moral)	20.000,00 €
• frais et honoraires d'avocat	5.000,00 €
• indemnité de procédure	5.000,00 €

ces montants étant réclamés chaque fois avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

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

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a renoncé à ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et en indemnisation pour les frais et honoraires d'avocat.

Il convient de lui en donner acte.

De son côté, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société la société anonyme SOCIETE2.) (actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant un contrat de travail conclu à durée indéterminée ayant pris effet au 1^{er} mars 2012 en qualité de « *Facilities Assistant* ».

Depuis 2018, il a été occupé comme « *Distribution Agent* ».

Par lettre datée du 14 février 2022, il a été licencié avec un délai de préavis de quatre mois commençant à courir le 15 février 2022 et expirant le 14 juin 2022, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs du salarié datée du 9 mars 2022, réceptionnée par l'employeur le 14 mars 2022, celui-ci lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 13 avril 2022.

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.

Par un un courrier du 7 juillet 2022, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation syndicale SOCIETE3.), a contesté les motifs de son licenciement.

MOYENS DES PARTIES

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 13 avril 2022 pour ne pas être suffisamment précise.

A titre subsidiaire, il conteste les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient encore ni réels ni sérieux et ne justifieraient pas son licenciement.

Il conclut dès lors au caractère abusif du licenciement intervenu.

Par ailleurs, PERSONNE1.) fait valoir avoir été victime d'actes de harcèlement moral de la part de son ancien supérieur hiérarchique PERSONNE2.). Il aurait dénoncé ces actes de harcèlement moral auprès de l'employeur.

Il reproche à son ancien employeur d'avoir manqué à ses obligations suite à la dénonciation des agissements dont il a été victime. Il fait encore valoir qu'il n'aurait reçu aucun soutien de l'employeur et que, au contraire, en réponse à sa plainte, il aurait été licencié.

Actuellement, les revendications financières de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit :

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| • indemnité de départ | 5.739,98 € |
| • préjudice moral (licenciement) | 10.000,00 € |
| • préjudice moral (harcèlement moral) | 20.000,00 € |

La société anonyme SOCIETE1.) conclut au débouté de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.).

Elle soutient que les motifs gisant à la base du licenciement du requérant seraient tous énoncés de façon suffisamment précise et seraient encore réels et suffisamment sérieux pour justifier son congédiement.

Afin d'établir les reproches du licenciement, la société SOCIETE1.) a versé aux débats parmi ses pièces plusieurs attestations testimoniales.

En ce qui concerne les revendications financières du requérant au titre de l'indemnisation des préjudices subis, la société employeuse les conteste tant en principe que quant au quantum.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité de part, elle affirme l'avoir payée.

Par ailleurs, la société SOCIETE1.) conteste encore les développements de PERSONNE1.) en relation avec le harcèlement moral allégué et la demande en indemnisation formulée de ce chef.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant au licenciement

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés par son ancien employeur.

Il fait plaider qu'il aurait en réalité été licencié pour avoir dénoncé à ses supérieurs des actes constitutifs de harcèlement moral.

Ainsi, en date du 15 septembre 2020, il aurait envoyé à PERSONNE3.), « *Head of Ethics & Integrity* » un document dans lequel il a décrit les divers agissements de certains de ses collègues de travail et notamment les « *actes intimidants perpétrés par le sieur PERSONNE2.) à son préjudice* ».

Les agissements de ces derniers, dont des insultes devant témoins, auraient porté atteinte à son honneur, altéré ses conditions de travail et créé un environnement hostile, dégradant, humiliant et offensant.

PERSONNE1.) fait encore valoir que PERSONNE2.) aurait « *usé des manœuvres dilatoires pour approuver sa demande de congé parental* » tandis que d'autres collègues de travail auraient pu bénéficier d'un congé parental fractionné sans difficultés.

Il reproche à l'employeur de ne pas avoir procédé à une véritable enquête impartiale au sujet de la dénonciation des actes de harcèlement moral. Il aurait seulement eu un entretien avec PERSONNE3.) et il n'y aurait jamais de confrontation entre les personnes concernées.

PERSONNE1.) soutient qu'en réponse à la dénonciation des actes dont il avait été victime, l'employeur l'aurait licencié. Ce licenciement constituerait une mesure de représailles de représailles en raison de la dénonciation d'actes de harcèlement moral.

La partie employeuse conteste la version des faits donnée par le requérant, notamment que le licenciement soit intervenu en rapport avec la dénonciation d'actes de harcèlement moral.

Elle fait valoir qu'une enquête interne aurait été menée et elle verse le rapport en pièce 26).

Par ailleurs, les faits reprochés au requérant se situeraient en partie avant et après ce rapport.

Elle conteste énergiquement que le congédiement de PERSONNE1.) soit intervenu en guise de représailles suite à la dénonciation des agissements de

harcèlement moral et rappelle que, au moment de la relation de travail, la nouvelle législation sur le harcèlement moral n'aurait pas encore été en vigueur.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base du congédiement de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) a versé en cause de nombreuses pièces dont notamment les annexes au courrier des motifs ainsi que des attestations testimoniales établies par PERSONNE4.), PERSONNE3.), PERSONNE5.) et PERSONNE2.).

- Caractère précis des motifs

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.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre 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.

La précision doit donc répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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.

En l'espèce, la structure de la lettre des motifs du 13 avril 2022 permet de mettre en évidence deux catégories de reproches, à savoir l'insuffisance professionnelle du salarié ainsi que des absences injustifiées.

En principe, le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié à exercer sa fonction et observés sur une certaine durée.

Dans la lettre de motivation, l'employeur fait d'abord, sur les deux premières pages, un résumé des tâches de PERSONNE1.) depuis le 1^{er} octobre 2018 dans le département « *Facilities Department of Central Services* » et décrit, en des termes généraux, les attentes de la société SOCIETE1.). Il y est renvoyé aux annexes 1), 2), 3), 4) et 5) du courrier des motifs.

A compter de la quatrième page de la lettre de motivation, l'employeur reproche ensuite succinctement à PERSONNE1.), en employant des termes généraux, que, depuis l'année 2018 jusqu'à l'année 2021, ses performances auraient été en-dessous de ses attentes ce qui ressortirait des évaluations. Il est fait référence aux annexes 6), 7), 8) et 9) du courrier des motifs.

A la page suivante, la société employeuse décrit que les performances de PERSONNE1.) auraient diminué depuis 2018 et seraient restées « *below expectations* » malgré le changement du « *performance manager* » à la demande du salarié. L'employeur donne ensuite plusieurs brefs exemples, pour chaque année, des « *main elements of non-performance* ».

Pour ce qui est des exemples énumérés en quelques mots généraux, l'employeur s'est référé aux annexes 10) et 11) du courrier des motifs.

En haut de la page 6) de la lettre de motivation, la société SOCIETE1.) reproche ensuite à PERSONNE1.) des absences injustifiées en date du 7 juillet 2021 et consécutive à son congé parental du 1^{er} au 11 février 2022, en faisant référence aux annexes 12), 13) et 14) du courrier des motifs.

Dans la dernière partie de la lettre de motivation, la société employeuse rappelle que depuis 2018, elle a eu des entretiens avec PERSONNE1.) pour discuter avec lui de ses performances dans le but d'obtenir des améliorations. Une dernière chance lui aurait été accordée en 2021 et des nouveaux objectifs auraient été fixés. Or, PERSONNE1.) n'aurait pas pris cela au sérieux et l'employeur conclut à un manque d'intérêt et un manque de respect « *towards your management and all the efforts they had made to help you to improve* ».

Elle décrit les différents entretiens qui ont eu lieu en 2020 et 2021 en faisant référence aux annexes 8), 15), 16) et 17).

En bas de la septième page de la lettre de motivation, l'employeur revient sur l'absence injustifiée pendant la période du 1^{er} au 11 février 2022, fait constituant pour lui une faute grave pour laquelle PERSONNE1.) aurait pu être licencié avec effet immédiat.

La lettre de motivation comporte huit pages et plusieurs documents y sont annexés, 17 au total.

A la fin du courrier des motifs, la société SOCIETE1.) indique que les nombreuses annexes sont communiquées au requérant « *for the sole purpose of respecting the legal criterion of precision of the justification letter* ».

En ce qui concerne plus particulièrement les annexes, il convient de rappeler que l'employeur ne saurait s'exempter de son obligation de formuler précisément les griefs dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes en renvoyant à des annexes et que les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à livrer des détails supplémentaires.

Il n'appartient en effet ni au destinataire de la lettre ni aux juridictions de compléter les termes de la lettre en analysant et en combinant les documents versés en annexe. Le caractère précis de la motivation du licenciement doit dès lors uniquement être analysé à la lumière des termes de la lettre de motivation.

Le tribunal relève d'emblée que les motifs liés à l'insuffisance professionnelle sont tous énoncés en des termes vagues et généraux et ne tiennent souvent qu'à une phrase. L'employeur s'est limité chaque fois à renvoyer aux annexes.

Il y a dès lors lieu d'écarter le volet relatif à l'insuffisance professionnelle, quoique problème constaté sur plusieurs années, mais reproduit de manière totalement imprécise.

Quant aux motifs liés aux absences injustifiées, il convient de retenir que seul celui concernant l'absence du 1^{er} au 11 février 2022 est énoncé avec une précision suffisante.

Pour la journée du 7 juillet 2022, l'employeur se limite à se référer, sans autre commentaire, à un mail de PERSONNE2.) qui se trouverait à l'annexe 12). Non seulement, aucune circonstance exacte n'est mentionnée expliquant la nature injustifiée de cette absence, mais en plus, le mail en question se trouve à l'annexe 11).

Dès lors, la lettre de motivation du 13 avril 2022 émanant de la société SOCIETE1.) ne revêt que partiellement le caractère de précision requis par la loi.

- 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 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.

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

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

Il reste donc à analyser le motif en relation avec l'absence injustifiée de PERSONNE1.) du 1^{er} au 11 février 2022.

PERSONNE1.) conteste ce fait qui lui est reproché par son ancien employeur.

La société SOCIETE1.) reproche au requérant de ne pas avoir repris le travail en date du 1^{er} février 2022 à l'issue de son congé parental.

Or, PERSONNE1.) fait plaider qu'il n'aurait dû reprendre le travail que le 12 février 2022.

Il renvoie à un mail versé en pièce 20) avec l'objet « Congé Parental » qu'il a adressé en date du 29 juillet 2021 à l'adresse mail « MAIL1.) ; MAIL2.) » avec une copie adressée à PERSONNE5.) et avec le message suivant : « *Hello, Veuillez noter mon absence vendredi 30/07/2021. Je serai de retour le 11 Février 2022.* »

Il a encore versé en pièce 20) un mail « *Automatic reply : Test* », envoyé à une dénommée PERSONNE6.) dont il n'a pas expliqué de qui il s'agit et qui n'a pas d'adresse mail de la société SOCIETE1.), ayant pour objet « *Congé Parental* ». Le message est le suivant : « *Thank you for your email. I am out of office and will be back 11/02/2022.* »

PERSONNE1.) en déduit que l'employeur aurait été au courant de son absence jusqu'au 11 février 2022 et qu'il aurait été d'accord à ce qu'il revienne le 11 février 2022.

En outre, il a encore versé des mails adressés à l'adresse mail « MAIL2.) » et à PERSONNE5.) qui ne sont pas datés pour prouver qu'il était d'usage d'envoyer les informations sur les congés à cette adresse et que PERSONNE5.) « *n'approuve jamais à temps les demandes dans le système* ».

Enfin, il a versé un échange de mails avec PERSONNE7.) qui d'après lui établirait la preuve de la discussion de son congé parental avec la RH et que PERSONNE5.) aurait donné « *son accord oral de principe* » pour les congés à la suite du congé parental.

Force est de constater que les pièces versées en cause par PERSONNE1.) ne prouvent nullement qu'il ait fait une demande de congés pour la période du 1^{er} au 10 février 2022 auprès de l'employeur ni que ses supérieurs hiérarchiques en aient été mis au courant et encore moins qu'il y ait eu un quelconque accord de la société SOCIETE1.) à ce sujet.

La société SOCIETE1.) a versé en pièce 12) plusieurs mails ayant pour objet le congé parental de PERSONNE1.).

Dans un mail adressé par PERSONNE8.), « SOCIETE4.) » à PERSONNE4.) et à PERSONNE5.), celle-ci confirme que « PERSONNE1.) n'est pas présent ce jour 01 Février ».

Dans un mail du 2 février 2022 de PERSONNE2.), celui-ci écrit « Aucune demande de mon côté concernant des congés avant son départ ou une extension de son absence. Pas eu de nouvelles depuis son congé parental. » PERSONNE5.) écrit dans un mail du même jour « J'ai fait une recherche dans tous mes mails mais je n'ai rien trouvé. Je n'ai pas de souvenir d'une telle demande non plus. »

PERSONNE8.) écrit en date du même jour qu'elle n'a eu aucune information de PERSONNE1.) concernant sa date de retour.

En pièce 13) la partie employeuse a versé un extrait du logiciel « SOCIETE5.) » de la société SOCIETE1.) reprenant les absences de PERSONNE1.). Son congé parental est inscrit comme suit : « *Parental Leave Full time* » pour les périodes du 1^{er} août 2021 au 31 décembre 2021, puis du 1^{er} janvier 2022 au 31 janvier 2022. Aucun congé pour la période du 1^{er} au 10 février 2022 n'y est inscrit.

Suite aux plaidoiries à l'audience du 5 juin 2025, les parties ont adressé des courriers au tribunal du travail et pièces supplémentaires.

Le tribunal du travail a ordonné la rupture du délibéré pour permettre aux parties de débattre contrairement leurs arguments.

PERSONNE1.) a en effet fait plaider qu'il résulterait de la fiche de salaires établie pour le mois de février 2022 que l'employeur l'a rémunéré intégralement et qu'aucune absence injustifiée n'y serait renseignée.

La société SOCIETE1.) ladite fiche de salaire ne constituerait pas la preuve que PERSONNE1.) ait demandé pour la période litigieuse des jours de congé et qu'une telle demande de congé lui ait été accordée.

Il ressort d'un document de la « SOCIETE6.) » que le congé parental a été accordé à PERSONNE1.) pour la période du 1^{er} août 2021 au 31 janvier 2022.

Il aurait dès lors dû reprendre le travail le 1^{er} février 2022 et non pas le 11 février 2022.

PERSONNE1.) n'a d'ailleurs fourni aucune réponse à son mail du 29 juillet 2022 ni d'un prétendu « *accord oral de principe* » donné par PERSONNE5.).

Aucun élément du dossier ne permet de corroborer la version du requérant, à savoir que l'employeur aurait été valablement informé d'une demande de congé pour cette période et que ce congé lui aurait été accordé.

Le fait que la fiche de salaires n'indique pas les jours d'absence injustifiée ne constitue pas la preuve que les absences du requérant pendant la période du 1^{er} au 10 février 2022 étaient justifiées pour cause de jours de congés.

Il est au contraire établi par les pièces versées par la partie employeuse que le 1^{er} février 2022, PERSONNE1.) n'était pas à son poste de travail.

Pour la journée du 11 février 2022, l'inscription dans le logiciel « SOCIETE5.) » renseigne une absence pour cause de maladie (du 11 au 13 février 2022).

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) a établi à suffisance l'absence injustifiée de PERSONNE1.), sauf à préciser que la période d'absence s'est étendue du 1^{er} au 10 février 2022.

Il convient de rappeler que l'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat.

Toute absence du lieu de travail doit être approuvée par l'employeur. A défaut de pareille approbation, les absences invoquées revêtent le caractère d'absences non autorisées, partant injustifiées.

Tel est le cas en l'espèce.

L'absence injustifiée de huit journées de travail d'affilée est un motif suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis du requérant.

Il appartient finalement au salarié qui prétend avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral de le prouver.

Cette preuve n'est pas rapportée en l'espèce.

En effet, la dénonciation d'actes de harcèlement moral est déjà intervenue en septembre 2020, soit presque un an et demi avant le congédiement.

D'autre part, il ressort du rapport d'enquête dressé par la société SOCIETE1.) en février 2021, soit un an avant le licenciement du requérant, qu'elle n'a pas considéré que les agissements de PERSONNE2.) étaient constitutifs d'actes de harcèlement moral.

Dès lors, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu en date du 14 février 2022 est à déclarer justifié.

Quant aux montants

- Préjudice moral

Au regard du fait que le licenciement avec préavis intervenu est à considérer comme justifié, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral est à rejeter comme non fondée.

- Indemnité de départ

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 5.739,98 euros au titre d'une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaires.

La société SOCIETE1.) affirme avoir payé au requérant l'indemnité de départ déjà en mars 2022 ce qui ressortirait de sa pièce 22).

Il résulte ainsi d'une fiche de salaire non périodique du mois de mars 2022 que l'indemnité de départ (« *Statutory severance pay* ») à payer au requérant s'est élevé à 5.586,01 euros brut.

Il appert encore des pièces de la partie défenderesse que le montant total de 7.447,06 a été viré en date du 24 mars 2022 sur le compte bancaire de PERSONNE1.). Il s'agit en l'occurrence du paiement du salaire du mois de mars 2022 et de l'indemnité de départ en net, cette dernière c'étant élevée à 5.572,35 euros net.

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) est à rejeter au vu du paiement intervenu.

Quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) soutient encore avoir été victime d'actes de harcèlement moral notamment de la part de son ancien supérieur hiérarchique PERSONNE2.).

Aux termes du dispositif de sa requête, il demande de dire qu'il a été victime d'actes constitutifs de harcèlement moral et que l'employeur a manqué à ses obligations suite à la dénonciation des actes de harcèlement moral dont il a été victime.

Il sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme considérable de 20.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi de ce chef.

Il a décrit plusieurs faits dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie et qui est annexée au présent jugement qui se seraient produits avant le mois de septembre 2020

En date du 15 septembre 2020, il a dénoncé ces faits auprès de l'employeur.

La société SOCIETE1.) s'oppose à cette demande en plaidant l'absence de toute preuve de faits de harcèlement.

Elle fait encore plaider avoir procédé à une enquête interne suite à la dénonciation des faits opérée par PERSONNE1.).

Le rapport d'investigation interne de 24 pages est versée par la partie défenderesse en pièce 26).

Il en ressort qu'il a été finalisé en février 2021.

En termes de conclusion, le rapport indique que PERSONNE2.) « *must rapidly improve his leadership behavior towards the people he works with* » et « *We give the benefit of doubts to Mr PERSONNE2.) and will therefore not report his behavior as an "harassing behavior". This conclusion is based on the fact that the behavior of Mr. PERSONNE1.) was pointed by the majority of the interviewees as showing regularly lack of commitment, lack of quality, lack of*

rigor and lack in his attention to details (...) with no improvement demonstrated. The recurrence in the lack of performance of Mr. PERSONNE1.) could have obliged Mr. PERSONNE2.) to reinforce his monitoring on Mr. PERSONNE1.)'s tasks which could have given this impression of harassment on the side of Mr. PERSONNE1.). »

L'employeur décrit ensuite les mesures mises en place.

PERSONNE1.) conteste avoir été informé de cette enquête et reproche à son ancien l'employeur avoir manqué à ses obligations suite à la dénonciation des actes de harcèlement moral.

L'employeur a en effet l'obligation de réagir et d'investiguer au sein de son entreprise au sujet des faits de harcèlement et de discrimination qui sont portés à sa connaissance.

Dans le cadre d'une plainte consécutive à des reproches de harcèlement et de discrimination, le tribunal du travail, s'il est saisi d'une telle demande, peut constater des manquements de l'employeur à ses obligations s'il ne procède pas à des investigations, respectivement ne prend pas des mesures appropriées pour faire cesser ces problèmes.

Or, le tribunal du travail ne saurait à aucun moment se substituer à l'employeur dans l'appréciation des faits lui signalés et les conclusions qu'il a prises à l'issue de l'enquête interne qu'il a diligentée.

En l'espèce, il convient de constater que la société SOCIETE1.) a procédé à une enquête interne après la dénonciation des faits de harcèlement moral effectué par PERSONNE1.) et a mis en place plusieurs mesures.

Ce dernier reste en défaut de préciser en quoi l'employeur aurait manqué à ses obligations.

Il se plaint de n'avoir été entendu qu'une seule fois dans le cadre de cette enquête et du défaut de confrontation.

Or, l'employeur n'est pas obligé d'entendre le plaignant plusieurs fois et de confronter les personnes concernées.

Il se plaint encore de ne pas avoir été informé des conclusions du rapport et encore que sa plainte n'aurait pas été traitée de manière impartiale, ce qui reste en pure état d'allégations.

Par ailleurs, PERSONNE1.) n'a pas fait état de nouveaux faits survenus après la mise en place des mesures prises par l'employeur si ce n'est que de prétendre avoir été licencié à cause de la dénonciation des faits de harcèlement moral ce qui n'est également pas établi en l'espèce.

Dès lors, au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, PERSONNE1.) n'a pas établi la réalité des prétendus agissements de la société employeuse et des actes de harcèlement moral dont il prétend avoir été la victime de la part de l'employeur, à savoir d'actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité du salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des

conditions de travail. Ainsi, ses reproches reflètent plutôt un vécu subjectif qui face aux conclusions du rapport d'investigation de la société SOCIETE1.), laissent d'être établis à suffisance de droit.

Dans ces conditions, en l'absence d'éléments probants pour établir la réalité des faits de harcèlement et du préjudice subi, aucune faute ne peut être retenue dans le chef de l'employeur et la demande de PERSONNE1.) est à rejeter comme non fondée.

Quant aux indemnités de procédure

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

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre la requérante.

Restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, cette demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demandes en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et en indemnisation pour les frais et honoraires d'avocat ;

déclare justifié le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 14 février 2022;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en relation indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement avec préavis, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'indemnisation du préjudice consécutif aux faits de harcèlement moral, partant en déboute ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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