Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-huit juin deux mille quinze

Numéro 41027 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 26 février 2014,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

M. A.), demeurant à B-(…),

intimé aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Astrid MAAS, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 30 juin 2011, M. A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 27 mai 2010 et s'entendre condamner à lui payer 25.000 € et 15.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis du chef du licenciement ainsi que 35.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi du chef du harcèlement moral dont il aurait été victime, se réservant le droit de réclamer des arriérés de salaire et de primes ainsi qu'une indemnité compensatoire pour congés non pris. Il a encore demandé une indemnité de procédure de 750 €. Par même requête il a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

En cours d'instance, il a ramené sa demande du chef de réparation de son préjudice matériel à 17.392,02 € et il a déclaré ne pas avoir de revendications du chef d'arriérés de salaire, de primes et d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

L'Etat, agissant ès-qualité, a déclaré ne pas avoir de revendications à formuler.

Par jugement du 24 janvier 2014, le licenciement a été déclaré abusif et la société SOC1.) a été condamnée à payer à M. A.) la somme de 2.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi par le licenciement, tandis qu'il a été sursis à statuer sur la réparation de son préjudice matériel afin de permettre à M. A.) de fournir de plus amples renseignements par rapport au décompte versé en cause.

La demande en paiement de la somme de 35.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi du chef de harcèlement moral a été déclarée non fondée.

Par exploit d'huissier de justice du 26 février 2014, la société SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement, demandant, par réformation, à la Cour de dire que l'ensemble des motifs du licenciement ont été énoncés avec la précision requise, de déclarer ces motifs réels et sérieux, de déclarer le licenciement fondé et justifié et de décharger la société SOC1.) de la condamnation prononcée à son encontre. Elle demande une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Par conclusions notifiées le 10 juin 2014, M. A.) a conclu à la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif. Il a régulièrement

interjeté appel incident contre le jugement et demande, par réformation, à la Cour de condamner la société SOC1.) à lui payer 15.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi par le licenciement. Il demande en outre, par réformation, à la Cour de constater qu'il a été victime d'actes de harcèlement moral et de condamner la société SOC1.) à lui payer 35.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi de ce chef et il demande une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Le licenciement

Engagé par la société SOC1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 mars 2005 en qualité de « *Senior Business Consultant* », M. A.) a été licencié par courrier recommandé du 27 mai 2010 avec un préavis de quatre mois prenant cours le 1er juin 2010 et expirant le 30 septembre 2010. Par lettre recommandée du 28 mai 2010, M. A.) a demandé les motifs du licenciement qui lui ont été fournis par courrier recommandé du 28 juin 2010 et qu'il a fait contester par courrier recommandé de son avocat du 16 juillet 2010 tant par rapport à leur caractère de précision que par rapport à leur caractère réel et sérieux.

Il est à noter que par courrier recommandé du 25 mai 2010 de son avocat, M. A.) a fait dénoncer à son employeur un certain nombre de faits émanant du directeur de SOC1.), B.), qu'il qualifiait d'actes de harcèlement moral intolérables à son égard.

La lettre de licenciement est datée du 27 mai 2010.

M. A.) affirme que l'employeur a procédé au licenciement à titre de représailles suite à la dénonciation des actes de harcèlement moral.

Renvoyant à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail qui vise en son article 2 point 3 le harcèlement et s'emparant plus particulièrement de son article 11 : « Protection contre les rétorsions » aux termes duquel : « *Les Etats membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement* », M. A.) considère le licenciement comme mesure de rétorsion illégale et abusive consécutive à sa dénonciation de faits de harcèlement.

Le licenciement serait partant contraire à la loi et devrait dès lors être déclaré abusif.

Si la proximité du licenciement par rapport à la dénonciation des faits de harcèlement est peut-être de nature à rendre le licenciement suspect, il n'en est pas pour autant d'office abusif de ce chef, les juridictions du travail, tenues de rechercher le motif réel du licenciement, devant examiner l'ensemble des faits de l'espèce.

Il convient dès lors d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont précis, réels et sérieux.

<u>Les motifs invoqués à l'appui du licenciement</u>

M. A.) conteste en premier lieu la précision des motifs.

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de motivation entièrement transcrite dans le jugement dont appel.

Il en découle que si les compétences professionnelles de M. A.) ne sont d'aucune manière mises en cause, ce sont des problèmes au niveau relationnel qui ont déterminé l'employeur à mettre fin à la relation de travail.

Ainsi l'employeur lui reproche d'une façon générale de ne pas savoir s'intégrer dans les équipes en place, de ne pas respecter les règles en vigueur, de communiquer très peu avec les clients, de provoquer des « *clashs* » avec les clients, de rechigner à exécuter des tâches administratives qu'il considère de *« bas étage* », d'éprouver des difficultés à s'intégrer dans une organisation hiérarchisée, de pourrir l'ambiance de travail en faisant preuve d'une agressivité marquée à l'égard de ses collègues de travail et de manquer de respect à l'égard du directeur B.). L'employeur renvoie lui-même à la lettre du 25 mai 2010 qui démontrerait que M. A.) vivrait les diverses contraintes professionnelles comme autant d'actes de harcèlement.

La société SOC1.) cite quelques exemples à l'appui de ses reproches.

La Cour retient que l'énoncé des motifs relatifs aux prétendus incidents avec le client SOC2.) en 2007 et avec le Parlement Européen en 2009 à propos de la mission ITS03-BIS-lot 9-2, n'est pas suffisamment précis pour permettre au salarié et aux juridictions de vérifier non seulement la réalité des motifs invoqués, c'est-à-dire si les motifs existent et s'ils sont exacts pour justifier le licenciement, mais également l'existence d'une cause sérieuse qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et qui rend nécessaire le licenciement.

En ce qui concerne d'abord l'incident SOC2.), les affirmations qu'SOC2.) aurait constaté « des problèmes de planning et d'organisation », que M. A.) serait « trop indépendant » et organiserait le travail à sa façon sans toujours appliquer les consignes, qu'il aurait des problèmes de gestion et de résistance au stress et que l'évaluation générale aurait révélé qu'il était difficilement gérable, sans fournir d'exemple concret tant par rapport à ces difficultés de gestion que par rapport à la fréquence d'incidents concrets, ne sont pas suffisamment précises pour permettre une quelconque vérification tant par rapport à leur caractère réel que par rapport à leur caractère sérieux.

Il en est de même des motifs en relation avec la mission ITS03-BIS-lot 9-2 du Parlement Européen, la Cour jugeant l'affirmation qu'à l'occasion d'une réunion lors de laquelle les responsables du Parlement lui auraient reproché différents manquements, M. A.) se serait emporté de telle manière que le Parlement

Européen aurait décidé de mettre fin avec effet immédiat à sa mission, sans fournir de précision par rapport à ces manquements ni par rapport au comportement de M. A.), trop vague pour pouvoir contrôler la réalité et la gravité dudit incident.

Il en est encore de même des affirmations d'avoir pourri l'ambiance de travail, d'avoir fait preuve d'agressivité à l'égard de ses collègues de travail et d'avoir régulièrement manqué de respect à l'égard de M. B.), aucun exemple concret n'étant fourni à l'appui de ses reproches.

Restent alors les deux incidents en relation avec des *curriculum vitae*, l'un à propos de la demande du Parlement Européen, l'autre à propos d'une demande émanant de son collègue de travail D.).

L'incident des curriculum vitae nouveau format demandés par le Parlement Européen

Le mardi, 23 mars 2010 au matin, la société SOC3.) a informé la société SOC1.) qu'elle devrait d'urgence disposer de nouveaux formats pour les *curriculum vitae* des consultants en place au Parlement Européen dans le cadre de la demande d'offre « CLA Renouvellement Lot 10 et 11 ».

Selon SOC1.), M. A.) était en charge de la gestion de la base de données des *curriculum vitae* et avait mis au point un outil « *reporting* » permettant de générer automatiquement des *curriculum vitae* à partir de sa base de données.
Il aurait de ce fait été informé immédiatement par C.) de cette demande urgente.

M. A.) aurait répondu que ce travail était « aberrant » et qu'il allait se contenter à mettre à jour les durées de travail et les formations.

C.) aurait insisté sur le fait que suite à sa discussion avec SOC3.), il fallait répondre à la demande du Parlement dans les formes demandées. Elle lui aurait même proposé son aide qu'il aurait déclinée en précisant tout de même qu'il en aurait pour deux jours de travail pour faire ce travail « stupide ».

Le jeudi, 25 mars 2010 à 10.37 heures et à 11.00 heures, il aurait transmis par mail à C.) les *curriculum vitae* des collaborateurs travaillant au Parlement Européen, issus de son outil de *« reporting* », en deux fichiers.

Après vérification, SOC3.) aurait informé C.) que le Parlement Européen demandait à obtenir un fichier par consultant, ce qui nécessiterait une modification des deux fichiers transmis.

Informé de ces demandes, M. A.) se serait alors plaint du « ridicule » des exigences du Parlement Européen.

Le vendredi, 26 mars 2010, pour la quatrième journée consécutive, il aurait retravaillé sur son outil de « *reporting* » la mise en conformité avec le nouveau format des curriculum vitae.

Au sein de SOC1.), tout le monde aurait commencé à s'inquiéter du retard pris par ces formalités, alors surtout que son insistance à utiliser son outil de « *reporting* » pour l'impression automatique des *curriculum vitae* à partir de sa base de données aurait été l'unique cause du retard pris dans la remise de ces documents.

En fin de journée, vers 16.41 heures, la société SOC3.) aurait demandé à C.) des précisions quant au format des *curriculum vitae* envoyés le matin, notamment à propos d'un problème de couleur de fond qu'ils ne parvenaient pas à modifier.

C.) aurait immédiatement continué cette information à M. A.). A 17.36 heures, celui-ci lui aurait répondu qu'il avait bien noté ses « desideratas » et qu'il lui faudrait une demi-heure lundi matin pour adapter le format de ces documents ; qu'il s'agirait là de « détails minables » et qu'il faudrait savoir « raison garder ».

Parallèlement il aurait fait part, oralement à C.), de son jugement selon lequel l'outil de *« reporting* » ne donnerait de toutes manières « jamais le résultat exact demandé par le parlement ».

C.) aurait continué cette appréciation à SOC3.) qui lui aurait répondu immédiatement qu'il fallait respecter rigoureusement les consignes du Parlement Européen en précisant que si l'outil du « *reporting* » ne donnait pas le résultat escompté, les *curriculum vitae* seraient à éditer manuellement.

C.) aurait alors demandé à M. A.) s'il n'était pas déraisonnable de s'entêter à adapter son programme de « *reporting* » et s'il ne serait pas plus simple d'éditer manuellement ces documents.

Manifestement vexé par la question, il lui aurait répondu : *« les curriculum vitae seront édités lundi matin avec l'outil de « reporting » et ils seront tous expédiés avant midi au Parlement Européen. »*

Le vendredi 26 mars 2010 et dimanche 28 mars 2010, C.) aurait discuté avec B.) des problèmes que M. A.) rencontrerait avec son outil de *« reporting* » et ensemble ils auraient convenu que la situation devenait problématique vis-à-vis du Parlement Européen qui attendait les documents depuis le début de la semaine.

Le dimanche, 28 mars 2010, vers 16.21 heures, C.) aurait envoyé un mail à M. A.) pour l'informer qu'elle renoncerait à son jour de repos hebdomadaire du lundi et qu'elle serait présente au bureau dès le lendemain matin pour l'aider à mettre à jour les *curriculum vitae*.

Il se serait agi de faire en sorte qu'il serait dans les meilleures conditions pour respecter la limite qu'il se serait lui-même fixée pour expédier les *curriculum vitae*. En réponse, M. A.) lui aurait confirmé sa présence au bureau le lendemain matin.

Le lundi, 29 mars 2010, dès son arrivée au travail, C.) aurait demandé à SOC3.) de lui faire parvenir un *curriculum vitae* à jour afin d'adapter ceux de SOC1.).

Alors qu'il aurait été attendu au bureau dès la première heure, M. A.) ne serait arrivé qu'après 10 heures et aurait affiché une certaine nonchalance démontrant qu'il n'était pas disposé à agir d'urgence. Face à l'agitation de sa collègue il aurait affiché un air détaché et sans aucun volontarisme.

Devant l'impatience manifestée par C.), il lui aurait demandé à plusieurs reprises de cesser de le harceler et de le laisser travailler tranquillement.

A 13.00 heures, B.) aurait téléphoné à C.) pour se renseigner sur l'évolution du travail et celle-ci aurait été contrainte de lui répondre qu'il n'était toujours pas possible d'adapter rigoureusement les *curriculum vitae* au nouveau format et que M. A.) était encore occupé à faire des ajustements.

A nouveau, B.) se serait interrogé s'il n'était pas plus simple de tout reprendre manuellement et aurait demandé à C.) de transmettre ce message à M. A.). Connaissant la susceptibilité de celui-ci, il aurait précisé : « S'il vous plaît, mettez-y des formes ! »

Lorsqu'avec toute la prudence requise, C.) aurait informé M. A.) des inquiétudes de B.) et de sa proposition d'éditer manuellement les *curriculum vitae*, M. A.) aurait littéralement craqué. Il se serait mis à crier et à pleurer tout à la fois et aurait été pris de tremblements et aurait tenu des propos inacceptables à l'égard de B.) tel que : « *J'en ai plein le dos ; j'en peux plus ; j'en ai marre de ce vieil ivrogne ; il commence vraiment à me gonfler ».*

Après cette crise, il serait retourné au bureau et aurait repris son travail.

Pourtant vers 14.00 heures, sans informer quiconque, il aurait brusquement quitté le bureau.

Alors que le délai pour la remise des documents expirait, C.) aurait été contrainte de solliciter les collègues de travail de M. A.) pour reprendre un à un les *curriculum vitae* et les adapter manuellement au nouveau format.

Chaque salarié se serait exécuté de bon gré en laissant de côté ses propres projets, urgents aussi.

A 20.07 heures, M. A.) aurait transmis le message suivant au secrétariat :

« *Bonjour,*

Je suis malade. Je verrai le médecin demain.

Je serai donc absent du bureau demain mardi et probablement les jours qui suivent, voire durant plusieurs semaines.

Je vous souhaite à toutes deux une agréable journée.

Je fais suivre ce mail à B.) pour information. »

Finalement, grâce à l'effort conjugué de tous les collègues, les *curriculum vitae* auraient été édités manuellement et envoyés à SOC3.) le lundi, 29 mars 2010 à 20.55 heures.

En conclusion, SOC1.) précise qu'elle reproche à M. A.) de s'être entêté dans son idée d'adapter son outil *« reporting* » au nouveau format de *curriculum vitae* au mépris des intérêts de la société qui auraient dû l'amener à privilégier l'efficacité d'une édition manuelle de ces documents attendus depuis une semaine par le client.

Son comportement ne ferait que confirmer les mêmes problèmes que ceux relevés par SOC2.) en 2007 à savoir qu'il manifesterait un dédain évident à l'égard de tâches administratives qu'il jugeait sans importance. Il n'aurait été animé que par son appréciation personnelle du caractère inutile des exigences du Parlement Européen et aurait laissé en plan ses collègues de travail en dernière minute en leur laissant la charge de régler les conséquences de son entêtement.

L'incident en relation avec le curriculum vitae de D.)

Lors d'un déjeuner professionnel à l'heure de midi du mardi, 23 mars 2010, B.) a demandé à D.) de lui faire parvenir son *curriculum vitae* à jour dans l'après-midi pour une offre urgente à destination d'un client.

Selon SOC1.), M. A.), qui était de la partie, aurait informé B.) qu'il se chargerait lui-même d'éditer ce document dès son retour au bureau.

De retour au bureau, D.) lui aurait demandé de générer son *curriculum vitae* par le biais de sa base de données. Il lui aurait répondu qu'il s'en occuperait plus tard et qu'il l'imprimerait au bon format.

Plus tard, le temps passant, D.) lui aurait proposé de réaliser son *curriculum* manuellement. Faisant preuve d'un énervement non dissimulé, M. A.) lui aurait répondu : *« ça arrive ».*

B.) qui était en déplacement à l'extérieur aurait ensuite téléphoné vers 16.00 heures au bureau pour lui rappeler qu'il attendait ce document. Il aurait répondu que tout était prêt et qu'il allait le transmettre immédiatement.

Trente minutes plus tard, il aurait enfin transmis ce document, mais dans un format qui ne correspondait pas du tout au format demandé. Lorsque C.) le lui aurait fait remarquer, il se serait énervé en déclarant à propos de B.) : « *Il commence à m'énerver celui-là, je lui fous ma démission ».*

Vers 17.00 heures, B.) aurait retéléphoné puisqu'il n'avait toujours pas reçu le document demandé. Devant D.) et C.), il aurait déclaré sur un ton fort et irrespectueux. : « *J'en ai marre ! », « Tout est toujours urgent »*. Lorsque B.) lui

faisait remarquer qu'il s'était pourtant lui-même proposé lors du déjeuner de midi pour préparer ce document, il aurait contesté ce fait, déclarant que ce que B.) disait « *n'était pas vrai »* en terminant la conversation par les mots : « *Je te remettrai le document ce soir avec ma démission ».*

Finalement, devant la mauvaise volonté évidente de préparer le *curriculum vitae,* ce serait D.) lui-même qui l'aurait mis à jour - manuellement - en quelques minutes avant de le transmettre à B.).

Si le tribunal du travail a correctement retenu que les deux incidents en relation avec les *curriculum vitae* étaient décrits avec une précision suffisante, c'est cependant à tort qu'il a jugé que ces incidents n'étaient pas suffisamment sérieux pour justifier un licenciement.

En ce qui concerne l'incident relatif au *curriculum vitae* de D.), la Cour juge en effet que contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, ce n'est pas parce que M. A.) s'était proposé lui-même pour s'occuper de cette tâche que l'employeur ne saurait être admis à lui reprocher le retard qu'il mettait à l'exécuter. Le fait que l'employeur n'a pas fait état d'un quelconque préjudice en relation avec la remise tardive du document n'est pas non plus de nature à enlever à l'incident son caractère sérieux. La Cour juge en effet que les faits tels que décrits témoignent de la réticence générale de M. A.) à s'occuper de « *travaux de bas étage »,* reproche qui parcourt comme un fil rouge l'ensemble de la lettre de motivation. Il témoigne en même temps de son manque de respect à l'égard de la hiérarchie *(« il commence à m'énerver celui-là »)* voire de ses difficultés à respecter les délais imposés *(« j'en ai marre », « tout est toujours urgent* »). Un tel comportement, alors surtout s'il est répétitif, constitue, à le supposer établi un motif sérieux de licenciement.

L'incident s'inscrit d'ailleurs dans exactement le même contexte que celui en relation avec la demande du Parlement Européen.

Contrairement à l'analyse faite par les juges de première instance, la Cour retient que les faits tels que décrits - toujours à les supposer établis - révèlent dans le chef de M. A.) un entêtement caractérisé à vouloir faire à sa manière et à mettre à tout prix son outil de « *reporting* » en conformité avec les exigences du Parlement Européen au lieu d'éditer les *curriculum vitae* manuellement pour éditer ces documents rapidement alors qu'il avait été informé de l'urgence de la demande et qu'il ne pouvait se méprendre sur l'importance de ce client. Ici encore il a mis en cause l'autorité hiérarchique (*J'en ai plein le dos ; j'en peux plus ; j'en ai marre de ce vieil ivrogne ; il commence vraiment à me gonfler)* se laissant même aller à insulter son supérieur hiérarchique B.).

La Cour juge également que c'est à tort que les juges de première instance ont retenu que le fait d'avoir abandonné le bureau le lundi 29 mars 2010 à 14.00 heures sans en informer quiconque, ne constituerait pas un fait fautif au motif qu'il s'agirait d'un fait unique et isolé d'un salarié qui n'aurait jamais eu le moindre avertissement, la Cour jugeant au contraire que ce départ doit être placé dans le contexte de l'ensemble des événements en relation avec la demande du Parlement Européen qui se sont étirés sur toute une semaine.

Suite à son départ, il a refilé à ses collègues de travail la charge d'éditer ces *curriculum vitae*, les forçant à laisser tomber leurs propres projets.

Il convient partant de rechercher si les reproches sont réels.

SOC1.) a versé un certain nombre d'attestations de témoignage à l'appui de ses affirmations.

Parmi ces attestations figure celle de B.). Bien qu'il s'en dégage que celui-ci est administrateur-délégué de SOC1.), la Cour tient compte de ses déclarations, à défaut pour M. A.) de demander le rejet de cette attestation. Les déclarations de B.) sont par ailleurs confirmées par celles des autres témoins attestateurs.

Il suit de cette déposition qu'en mars 2009, M. A.) a participé à la rédaction d'une offre pour le Parlement Européen.

Le témoin a écrit ce qui suit :

« Le succès de notre proposition était stratégiquement très important pour SOC1.). M. A.) s'est porté volontaire pour réaliser la partie de rédaction et de formalisation des CV's (ce qui constituait le travail le plus important de l'offre). Pour se faciliter la tâche, il voulait automatiser ce travail sur un outil informatique. La date de remise de l'offre approchant, M. A.) prenait de plus en plus de retard, mais refusait systématiquement l'aide proposée par d'autres collaborateurs en prétendant qu'il allait respecter les délais sans problème. Il était néanmoins nerveux et se montrait de plus en plus agressif. La veille de l'échéance, il ne s'en sortait plus et abandonnait son poste en fin de matinée, sans prévenir personne – il ne revenait plus et s'est mis en congé de maladie (on est le 29 mars). Afin de respecter le délai pour la remise de l'offre, tout le personnel présent au bureau a dû laisser tomber ses travaux en cours pour rédiger les CV's manuellement (approche que tout le monde avait conseillé à M. A.) dès le début). Constatant son échec, M. A.) a abandonné son poste et ses collègues et s'est soustrait à ses responsabilités.

Même période : je travaillais (à mon domicile) sur une offre pour le CTIE (Centre des Technologies de l'Informatique de l'Etat) à laquelle je devais joindre le CV d'un de nos collaborateurs. Comme M. A.) s'occupait des CV's chez SOC1.), je lui demandais à midi, au restaurant - on était le 23 mars - (…) de m'envoyer par mail le CV en question dès son retour au bureau. M. A.) acquiesça. Tout ça représentait 2 minutes de travail. Vers 17.00 heures, n'ayant toujours pas eu de nouvelles, je l'appelle au bureau. Je l'entends me dire, texto : « tu commences vraiment à m'énerver, si tu continues comme ça, je te fous ma démission encore ce soir ». Je tombe des nues. »

B.) est rejoint dans ses déclarations par C.) :

« J'ai vu Monsieur A.) faire preuve d'agressivité à l'égard de Monsieur B.) et s'emporter à deux reprises contre lui. Il a prononcé des insultes envers Monsieur B.) , le mardi, 23 mars et le lundi 29 mars 2010.

- *le 23 mars, suite à une demande de CV qui n'était pas finalisée,* (A.)) *a dit à Monsieur B.), par téléphone : « J'en ai marre ! tout est toujours urgent ! Je te remettrai le document ce soir avec ma dém… » « Il a crié ces mots dans un état d'agitation notable.*
- *le lundi 29 mars, suite à la mise à jour laborieuse de CV's pour un de nos clients, le Parlement Européen, A.) a dit : « J'en ai plein le dos ; j'en peux plus ; j'en ai marre de ce vieil ivrogne ; il commence à me gonfler ». Ce jour-là, il était arrivé au bureau, après 10 h, très agité, très énervé. Nous devions accomplir ce travail urgent. Vers 13 heures, après une relance de Monsieur B.) concernant l'avancement de notre travail, A.) a complètement « craqué ». il s'est mis à crier, à pleurer tout à la fois. Dans ses propos, les insultes citées ci-avant. Suite à cette « crise », il a quitté le bureau vers 14 h, sans dire un mot et nous a fait part, en soirée, via un mail, de son absence pour maladie dans les jour et semaines suivantes.*
  J'atteste par la présente l'exactitude du récit de ces deux incidents du mardi 23 mars et lundi 29 mars 2010 qui ont été relatés en détail à Maître BAUER et qui figurent dans la lettre rédigée par ce dernier le 28 juin 2010 motivant le licenciement de Monsieur A.). »

Le témoin D.) a entièrement confirmé le contenu de la lettre de motivation en relation avec l'incident en rapport avec son *curriculum vitae*.

Il déclare avoir assisté à l'entretien téléphonique que B.) a eu le mardi, 23 mars 2010 avec M. A.) pour lui rappeler qu'il avait d'urgence besoin de ce *curriculum vitae* et a confirmé que M. A.) a crié dans le téléphone *: « J'en ai marre, tout est toujours urgent » puis « tu auras le cv ce soir avec ma démission »* sur quoi il aurait brusquement raccroché à B.).

A propos de la demande du Parlement Européen, le témoin D.) a déclaré :

« *Dans les jours qui suivent, nous avons discuté de la pertinence d'utiliser l'outil de M. A.) afin de générer des CV au format précis demandé par le client. Lors d'une de ces discussions, Mme C.) a rappelé l'importance de délivrer des CV parfaitement compatibles avec le modèle demandé sous peine de voir notre offre rejetée, ce à quoi M. A.) a répondu que les CV générés par son outil ne seraient « de toutes façons jamais exactement comme ils le demandent ». De par la nature de l'outil utilisé, c'était également mon avis et j'ai donc suggéré à M. A.) d'utiliser une autre méthode pour produire des CVs suivant un modèle précis, ou à défaut d'effectuer les mises à jour manuellement pour cette fois étant donnée l'urgence de la demande. M. A.), visiblement agacé par ce changement de modèle qui nous obligeait à renvoyer tous les CV, m'a répondu : « qu'ils s'en contenteraient. »*

Le témoin E.) a fait des déclarations similaires et a notamment déclaré :

« J'ai pu constater son entêtement à utiliser son outil alors qu'il apparaissait évident qu'une adaptation manuelle serait plus adéquate avec les délais demandés. Lorsque Monsieur A.) a quitté les locaux de l'entreprise le 29/03/2010, sans avoir remis aucun CV au format demandé, nous avons, avec plusieurs collègues, effectué la mise à jour nouvelle de tous les CV afin de

pouvoir les remettre à temps. C'est également lors de cette journée que je l'ai entendu insulter Monsieur B.). »

Il suit de l'ensemble de ces attestations que M. A.) n'a pas voulu admettre que son système ne fonctionnait pas dans ce cas spécial, mais qu'il s'est entêté à vouloir l'utiliser au risque pour l'entreprise de perdre le client. Il n'a pas écouté ses collègues de travail qui lui ont suggéré dès le début d'éditer ces *curriculum vitae* manuellement et lorsqu'il s'est finalement rendu compte qu'il n'arrivait pas à adapter son outil *« reporting* », il a quitté son poste de travail sans en informer personne, abandonnant tout le travail à ses collègues qui, au vu de l'urgence de la demande du Parlement qui attendait les documents depuis une semaine déjà, ont dû laisser tomber leur propre travail pour finalement éditer manuellement ces *curriculum vitae*.

S'y ajoutent les remarques désobligeantes voire les injures de M. A.) à destination de B.).

La Cour juge dès lors, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement est justifié, les déclarations des témoins confirmant entièrement les motifs énoncés dans la lettre de motivation et d'une façon générale les problèmes rencontrés au niveau relationnel avec M. A.).

En dépit de ses performances professionnelles qui n'ont à aucun moment été mises en cause, la Cour retient que l'employeur est en droit de mettre fin à la relation de travail si un salarié s'avère difficilement gérable voire tout à fait ingérable au niveau relationnel en ce sens qu'il n'entend faire qu'à sa tête et qu'il met en cause l'autorité de l'employeur voire va jusqu'à l'injurier.

Les motifs du licenciement étant réels et sérieux, les affirmations de M. A.) que le licenciement n'aurait été prononcé qu'à titre de représailles suite à sa lettre portant dénonciation de prétendus actes de harcèlement moral ne sont pas fondées et les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral subis par le licenciement sont à rejeter.

Le harcèlement moral

En l'absence de disposition spéciale dans la législation luxembourgeoise relative au harcèlement moral, il y a lieu de se référer à l'article 2, alinéa 3 de la directive 2000/78 CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui définit le harcèlement moral comme « *tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »*

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

Ainsi pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquences, constitutifs d'un abus. Ils ne doivent pas avoir tenu à de simples circonstances, à tort ou à raison, mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise.

Toute activité professionnelle peut être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient *ipso facto* rattachées à des situations de harcèlement moral. Un ressenti subjectif d'une situation donnée par le salarié ne correspond pas forcément à la réalité objective de la même situation.

En présence des contestations formelles de SOC1.) des reproches qui lui ont été adressés dans la lettre de dénonciation du 25 mai 2010, il appartient à M. A.) de rapporter la preuve du processus objectif de harcèlement moral dont il prétend avoir été victime de la part de B.), à savoir d'actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité de sa personne et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail.

Il verse un certain nombre de courriels qui lui ont été adressés par B.).

Tel que l'ont correctement retenu les juges de première instance, le rappel que *« les facilités de communication de SOC1.) (téléphone fixe, mail…) sont à usage exclusivement professionnel »* et que « *tes horaires de travail commenceront désormais à 9.00 heures le matin au plus tard et finiront à 18.00 heures le soir au plus tôt (une heure de pause à midi au minimum) dans le cas contraire, tu seras considéré comme étant en congé (sans autre justification, les arrivées au bureau après 10h00 ne seront plus tolérées)* ne constituent pas en eux-mêmes des agissements de harcèlement moral.

La Cour constate que les différents témoins attestateurs ne se sont non seulement prononcés sur les motifs du licenciement mais ont également pris position par rapport aux allégations de harcèlement moral qu'ils ont tous contredites.

Ainsi C.) a déclaré ce qui suit :

« Je pense que Monsieur A.) bénéficiait de très bonnes conditions de travail, voire même de conditions « hors normes » « privilégiées », il aménageait ses horaires de travail (arrivées tardives en particulier les lundis matins, dues à son trajet « domicile-travail » ; départ anticipé le vendredi après-midi), il aménageait son lieu de travail (il travaillait quelques fois de son domicile) il disposait d'une voiture de fonction de grande marque ; il était invité très régulièrement par Monsieur B.) au restaurant pour déjeuner et en soirée également)

Monsieur A.) bénéficiait également d'une grande estime de la part de Monsieur B.). J'ai régulièrement entendu ce dernier vanter les mérites et compétences de Monsieur A.), tant au niveau professionnel que de par sa culture générale. »

C.) a encore ajouté ce qui suit :

« *L'attitude et le comportement de Monsieur A.) ont changé en fin d'année 2009, à partir de mi-novembre, A.) semblait fatigué, agacé, vite irritable. L'interrogeant à plusieurs reprises sur sa santé, il répondait qu'il était effectivement fatigué et qu'il avait des « soucis personnels » sans en dire davantage…*

Je n'ai jamais entendu Monsieur B.) faire des remarques ou proférer des insultes, antisémites ou non, envers Monsieur A.). »

Elle a également déclaré : « *Je pense que Monsieur A.) ne supportait pas des conditions « normales » de travail »* visant en cela la décision de B.) de le faire travailler au siège de la société suite aux nombreux éclats qu'il avait provoqués avec les clients lorsqu'il était en « *intercontrat »*.

Le témoin F.) a de même confirmé que M. A.) « *était le seul salarié de SOC1.) qui disposait d'une voiture de fonction de luxe, d'une grande marque prestigieuse. Ensuite je peux signaler qu'il n'était pas rare que A.) arrive au bureau après 10 heures le matin alors que tous les autres étaient présents. »*

A propos des propos dénigrants que B.) aurait prononcés, il a déclaré « *Je tiens à signaler que je n'ai jamais été témoin de quelque sorte de propos racistes, ségrégationnistes ou antisémites émanant de B.) envers qui que ce soit. »*

La Cour retient de l'ensemble de ces déclarations que les affirmations de M. A.) qu'il aurait été victime d'actes de harcèlement moral de la part de B.) manquent d'être établies.

Il y a dès lors lieu à confirmation du jugement en ce que la demande en paiement d'une somme de 35.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi du fait de prétendus actes de harcèlement moral a été rejetée.

Les indemnités de procédure

Seule la partie obtenant gain de cause pouvant bénéficier d'une indemnité de procédure, la demande de M. A.) tendant à l'obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il n'y a pas non plus lieu de faire droit à la demande de la société SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, celle-ci restant en défaut de justifier l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit les appels principal et incident ;

dit non fondé l'appel incident et fondé l'appel principal ;

réformant :

déclare justifié le licenciement avec préavis de M. A.) du 27 mai 2010 ;

décharge la société anonyme SOC1.) de l'ensemble des condamnations prononcées à son égard dans le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 24 janvier 2014 ;

confirme le jugement pour le surplus ;

dit non fondées les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne M. A.) aux frais et dépens des deux instances.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.