N° 557 / 25
du 4 avril 2025

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du vendredi, quatre avril deux mille vingt-cinq

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1.), salarié, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

l'association sans but lucratif SOCIETE1.), 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Nathalie BORON, demeurant à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, L-1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

partie intervenante,

comparant par Maître Amel HAMMAD, avocat, en remplacement de Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 239498.
==========

Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
PERSONNE2.), demeurant à Brandenbourg, assesseur-salarié
PERSONNE3.), demeurant à Osweiler, assesseur-employeur
les deux dûment assermentés
GODART Alain, greffier
==========

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 17 juin 2024, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi,1er juillet 2024 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 1er juillet 2024, l'affaire fut d'abord remise au 21 octobre 2024, ensuite au 16 décembre 2024 et finalement au 24 février 2025 où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Rabah LARBI, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Nathalie BORON, représentant la partie défenderesse, fut entendue en ses moyens de défense.

Maître Amel HAMMAD, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, fut entendue en ses revendications.

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

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée le 17 juin 2024 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de et à Diekirch, aux fins de voir déclarer justifiée la démission avec effet immédiat intervenue en date du 24 mai 2024 en raison des manquements de l'employeur et entendre condamner ce dernier au paiement des sommes suivantes :

Préjudice matériel	20.000.-euros + p.m.
Préjudice moral	20.000.-euros +p.m.
Indemnité compensatoire de préavis	18.985,36.-euros ;
Indemnité de départ	4.746,34.-euros ;
Prime de responsabilité	8.218,76.-euros ;
Indemnité de congé non pris	2.766,08.-euros ;
Préjudice moral pour harcèlement moral	50.000.-euros ;
Frais et honoraires d'avocat	6.000.-euros ;

ces sommes avec les intérêts tels que retenus dans la requête introductive d'instance.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure, à l'exécution provisoire du jugement à intervenir et à la mise en intervention de L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience du 24 février 2025, le requérant a demandé acte de la diminution de sa demande au titre du préjudice matériel, réclamant à l'heure actuelle la somme de 4.574,37.-euros et a informé le tribunal qu'il entendait renoncer à sa demande relative aux frais et honoraires d'avocat.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a informé le tribunal à cette même audience, qu'il réclamait principalement la condamnation de l'employeur et en ordre subsidiaire la condamnation de la salariée à lui payer la somme de 930,49.-euros au titre des indemnités de chômage payées, cette somme assortie des intérêts de retard à partir des décaissements respectifs, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde avec la majoration du taux d'intérêt.

Il échet de lui en donner acte.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 26 juillet 2018 avec effet le 1er août 2018 en qualité d'ouvrier polyvalent.

Par avenant du contrat de travail du 14 décembre 2022, la durée de travail hebdomadaire du requérant a été diminuée de 40 heures à 36 heures.

Le salaire touché par PERSONNE1.) s'élevait à 4.746,34.-euros.

Au courant de l'année 2023, PERSONNE1.) s'est mis en couple avec PERSONNE4.), une autre salariée de l'association sans but lucratif SOCIETE1.).

Par courrier du 23 février 2024, PERSONNE1.) a dénoncé des faits de harcèlement moral de la part du directeur PERSONNE5.) sur sa personne, à l'employeur.

L'employeur a par courrier du 4 mars 2024 accusé réception du courrier de dénonciation.

Lors d'une entrevue fixée au 25 avril 2024 aux fins de discuter des événements à la base de la dénonciation et pour trouver éventuellement un arrangement extrajudiciaire, aucun accord n'a pu être trouvé.

Par courrier du 24 mai 2024, PERSONNE1.) a par l'intermédiaire de son mandataire démissionné avec effet immédiat de son poste, courrier rédigé dans les termes suivants :

« LETTRE »

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) explique en premier lieu que l'employeur serait resté en défaut de lui payer depuis l'année 2020 sa prime de responsabilité.

Il explique avoir dénoncé le non-respect des termes du mandat « chef de groupe » au service technique conclu le 5 décembre 2019 avec son employeur. Il indique avoir exercé cette fonction au courant de la période du 1er février 2019 et du 31 janvier 2020.Le mandat en question était rémunéré de 10 points SAS

Ledit mandat était selon le requérant tacitement reconductible d'année en année.

Aucune dénonciation de la part de l'employeur ne serait intervenue. L'employeur aurait cependant décidé de ne plus payer la prime de responsabilité mensuelle après la première année et ce malgré le fait que PERSONNE1.) continuait à exercer la charge de « chef de groupe ».

Malgré une entrevue avec le directeur de l'association, ce dernier aurait maintenu sa position de ne plus payer la prime de responsabilité et ce dès la 1er février 2020.

Les relations avec son directeur se seraient quelque peu figées après cet entretien.

Au courant de l'année 2023, le requérant soutient s'être rapproché de sa collègue, PERSONNE4.). Après un certain temps, ils se seraient mis en couple.

Or l'employeur aurait appris ce fait, et n'aurait pas accepté l'existence d'un couple au sein de l'association.

Il aurait dans un premier temps convoqué PERSONNE4.) pour lui demander des renseignements sur la réalité du couple. Suite au refus de celle-ci de lui répondre, il aurait été convoqué par le directeur afin qu'il lui donne les informations souhaitées sur la relation qui le liait à PERSONNE4.). Or il aurait également informé le directeur que ses demandes ne se justifiaient pas et qu'il n'avait jamais eu le moindre souci avec son travail.

N'ayant toujours pas eu de réponse satisfaisante à la demande de savoir si le requérant et PERSONNE4.) formaient un couple, il aurait convoqué les deux salariés ensemble à un entretien, entretien qui se serait tenu au courant du mois de juillet 2023.

Dans un premier temps, ils auraient refusé de révéler la nature de leur relation, mais auraient ensuite sur insistance du directeur fini par admettre qu'ils formaient un couple tout en soutenant que leur relation n'aurait aucune incidence sur leur travail quotidien. PERSONNE5.) n'aurait cependant pas accepté les explications de ses salariés et leur aurait demandé qu'un d'entre eux commence à entamer des démarches pour retrouver un nouvel emploi, respectivement qu'ils mettent un terme à leur relation. Il leur aurait laissé un certain délai pour prendre une décision, mais aurait souhaité avoir une décision concrète à la fin de ce délai.

Dans un premier temps, le couple aurait décidé que PERSONNE1.) quitte son emploi pour retrouver un autre poste et ce dernier en aurait informé PERSONNE5.). Le supérieur aurait accepté cette démarche mais aurait demandé à PERSONNE1.) de quitter l'association pour le mois de février 2024 au plus tard. Cette demande aurait accentué d'avantage le stress du couple.

PERSONNE5.) aurait ensuite commencé à demander régulièrement des nouvelles pour avoir des informations comment la recherche de travail avançait.

Sous la pression, PERSONNE1.) aurait pris l'initiative au courant du mois de novembre 2023, de rencontrer une nouvelle fois le directeur afin de trouver une solution. Or ce dernier n'aurait pas changé d'avis, et aurait insisté à ce qu'il quitte l'association faute de quoi PERSONNE4.) devrait quitter son poste de travail. En raison du stress, le requérant aurait dû consulter un médecin. Depuis le 21 novembre 2023, il se serait trouvé en incapacité de travail.

À la suite de cet entretien, PERSONNE4.) aurait décidé de contacter son supérieur, afin que ce dernier change de position. PERSONNE5.) n'aurait cependant pas changé d'opinion et aurait lors de cet entretien demandé à la requérante, de quitter elle, l'association et non pas PERSONNE1.). Il lui aurait par ailleurs reproché de prendre un café avec d'autres salariés, fait qui serait totalement inapproprié pour elle en tant qu'attachée à la direction.

Elle se serait sentie inquiétée et alarmée à la suite de cet entretien et aurait dû consulter un médecin qui lui aurait délivré un certificat d'incapacité de travail.

PERSONNE5.) aurait continué à faire pression sur le couple, et ce même durant leur congé de maladie, leur demandant en date du 24 janvier 2024, des renseignements sur la suite de la relation de travail.

Le 13 février 2024 et alors qu'ils se seraient toujours trouvés en congé de maladie, le directeur aurait fait parvenir un courriel à PERSONNE4.) lui demandant de venir chercher ses effets personnels au bureau.

Estimant cette démarche injustifiée et au vu des événements passés, ils auraient pris l'initiative de dénoncer les actes de harcèlement moral de la part du directeur PERSONNE5.) en date du 23 février 2024 à leur employeur.

Ce dernier aurait accusé réception de cette dénonciation par courrier du 4 mars 2024, tout en indiquant qu'il allait en référer au directeur et aux membres du conseil d'administration de l'association sans but lucratif SOCIETE1.).

Il aurait par ailleurs informé le requérant que l'association ne serait pas opposée à trouver une solution à l'amiable.

A la suite de ce courrier, les parties ont convenu de se rencontrer en date du 25 avril 2024 aux fins de trouver une solution et pour discuter des suites à donner à la dénonciation.

Le requérant soutient que l'employeur aurait, malgré ce qu'il avait annoncé au préalable, pas mené les diligences requises par la loi et aurait maintenu la position du directeur PERSONNE5.), tout en soutenant que sa relation avec PERSONNE4.) perturbait les autres salariés de l'association.

En raison des graves atteintes à sa vie privée sur le lieu de travail et les actes de harcèlement moral, il n'aurait eu d'autre choix que de démissionner avec effet immédiat de son poste en date du 24 mai 2024.

Il estime que l'employeur serait resté en défaut de donner une suite à la dénonciation et ce bien qu'il se serait trouvé dans l'obligation de ce faire.

L’article 8 de la Convention européenne des droits de l’Homme devrait également s’appliquer sur le lieu de travail. Or le fait de s’immiscer dans la vie privée d’un salarié et en obligeant ce dernier à mettre fin à la relation de travail sans le moindre motif constituerait un acte de harcèlement moral.

Par courrier du 23 février 2024, il aurait dénoncé les actes de harcèlement moral à son employeur et aurait demandé à son employeur de faire cesser ces faits avec effet immédiat.

Or au lieu de prendre les mesures nécessaires et mettre fin à cette situation, impactant fortement le requérant, l’employeur n’aurait pris aucune mesure pour faire cesser les agissements de la part de PERSONNE5.). Il aurait au contraire conforté ce dernier.

Elle estime que son employeur aurait gravement manqué à ses obligations découlant de l’article L.246-3(4) du code du travail et qu’en raison de ces agissements, la démission avec effet immédiat intervenue le 24 mai 2024 devrait être déclarée justifiée.

Il estime que l’employeur serait par ailleurs resté en défaut d’établir que d’autres salariés de l’association se seraient plaints du fait de leur relation intime. Il formule finalement une offre de preuve.

Il demande de ce fait, en déposant un décompte actualisé, de faire droit à ses demandes indemnitaires. Il explique avoir retrouvé un autre emploi salarial dès le 1er août 2024 et n’avoir touché des indemnités de chômage que pendant deux mois.

L’employeur de son côté conteste la demande du requérant en soulevant en premier lieu l’irrecevabilité de la demande alors que le requérant n’aurait pas démissionné dans le délai d’un mois à la suite de la dénonciation des faits d’harcèlement moral intervenue le 23 février 2024.

En ordre subsidiaire, il estime que la demande serait à déclarer non fondée, alors qu’il n’existerait aucun acte de harcèlement moral, mais bien une certaine problématique au niveau de la gestion de l’association. A l’appui de ses déclarations, il se base sur un courriel du 12 novembre 2023, en expliquant que le directeur a été saisi par un membre du personnel.

Les salariés se seraient sentis mal à l’aise, alors que PERSONNE1.) auquel il confiait leurs problèmes quotidiens du travail, se serait mis en couple avec un membre de la direction. PERSONNE4.) se serait rendue à des réunions de café du service technique et se serait immiscée dans les entretiens des salariés du service technique. Ce fait aurait perturbé le fonctionnement de l’association et PERSONNE5.), en sa qualité de directeur leur aurait demandé d’être plus discret et que leur situation dérangerait les autres salariés.

Lors d'un entretien qu'ils auraient eu avec PERSONNE5.) au sujet de leur relation, la proposition de se réorienter professionnellement serait venue naturellement entre les parties, sans qu'aucune pression n'aurait été faite sur une des parties.

Le directeur leur aurait également laissé un délai de carence long pour réfléchir sur leur situation et pour prendre les décisions nécessaires.

L'employeur estime qu'à part l'attestation testimoniale établie par PERSONNE4.) aucune pièce du dossier ne permettrait d'établir des actes de harcèlement moral. Il demande au tribunal de rejeter l'offre de preuve en raison de son caractère déloyal, alors que les dossiers de PERSONNE1.) et de PERSONNE4.) réclamant la condamnation de leur employeur pour des faits identiques, seraient liés entre eux.

Il conteste ensuite les développements de PERSONNE1.) en relation avec la violation de l'article L.246-3 du code du travail, en soutenant que le président de l'association aurait pris acte de la plainte du 23 février 2024 et aurait accusé réception de celle-ci dès le 4 mars 2024. Le président aurait le même jour sollicité une prise de position de la part de PERSONNE5.). Le mandataire de PERSONNE1.) aurait proposé dans la foulée de transiger, de sorte que les parties se seraient vues en date du 25 avril 2024. Entretemps le conseil d'administration se serait réuni et un rapport aurait été dressé le 28 mars 2024.

Le mandataire de PERSONNE1.) aurait envisagé le 2 mai 2024 un arrangement en proposant un licenciement avec préavis avec indemnisation.

Le 24 mai 2024, il aurait cependant pris les devants en démissionnant de son poste avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur, et ce alors que ce dernier n'aurait pas encore terminé son enquête. Ce fait résulterait d'ailleurs des attestations versées et du compte rendu de la délégation versé aux débats.

L'employeur n'aurait partant pas été en mesure de dresser un rapport final, alors que PERSONNE4.) et PERSONNE1.) auraient démissionné ensemble avec effet immédiat de leur poste.

En raison des développements qui précèdent, il estime que la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) ne serait pas justifiée et il conviendrait de le débouter de toutes ses demandes indemnitaires.

En ordre subsidiaire, il donne à considérer que le requérant aurait directement pu retrouver un autre emploi en qualité d'ouvrier polyvalent. La demande relative au préjudice matériel serait partant à rejeter.

La demande relative au préjudice moral serait encore à rejeter alors que PERSONNE1.) serait resté en défaut d'établir ce chef de sa demande.

En ce qui concerne ensuite l'indemnité de congé non pris, il conteste la demande en se basant sur deux tableaux versés en tant que pièces n° 9 et 10. Sur base de ces pièces, il serait établi que le requérant avait un solde négatif de 40 heures pour l'année 2023 et un solde négatif de 47 heures de congé pour l'année 2024. Sa demande serait partant non fondée.

Il conteste ensuite la demande en indemnisation du préjudice moral en raison des actes de harcèlement moral, en soulignant que le requérant serait resté en défaut d'établir des agissements d'harcèlement moral de sa part.

En ce qui concerne la prime de responsabilité, il se base sur un extrait de la convention collective et sur le barème des salaires, pour expliquer qu'en retenant une ancienneté de onze ans, il aurait pu en 2024 normalement prétendre à un salaire de 216 points indiciaires. Or il résulterait de ses fiches de salaire de l'année 2024 que le requérant aurait touché un salaire de 231 points de sorte qu'il serait établi que la prime de responsabilité aurait toujours été versée au requérant.

Au courant de l'année 2023, ce dernier aurait touché un salaire de 227 points, or sans la prime il aurait normalement dû toucher que le salaire de 212 points. La demande serait dès lors à rejeter.

Finalement, il conteste l'indemnité de procédure et réclame à son tour une indemnité de procédure de 2.000.-euros.

PERSONNE1.) donne à considérer en ce qui concerne la recevabilité de la requête, qu'il aurait démissionné dans le délai d'un mois suivant l'entretien qui se serait tenu le 25 avril 2024, de sorte que le délai d'un mois aurait été respecté.

Ni lui, ni sa compagne n'auraient été entendus au courant de l'enquête. L'employeur n'aurait partant pas mené une véritable enquête.

Motifs de la décision :

Quant au bien-fondé de la démission avec effet immédiat intervenu le 24 mai 2024

Par application de l'article L.124-10 (1) du code du travail, « chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

A l'analyse de la requête introductive d'instance, le tribunal constate que PERSONNE1.) reproche des faits qu'il qualifie de harcèlement moral à PERSONNE5.), directeur de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) et à l'employeur de ne pas avoir pris toutes les mesures utiles et nécessaires pour mettre fin à la situation qui affectait la santé de la requérante.

La partie défenderesse soulève la forclusion de PERSONNE1.) pour pouvoir invoquer les deux faits, alors que ceux-ci n'auraient pas été invoqués dans le délai d'un mois à partir de leur prise de connaissance.

Aux termes de l'article L.124-10 (6) du code du travail, « le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

Il résulte de cette disposition que le salarié ne peut invoquer à la base de sa démission avec effet immédiat des faits ou fautes antérieurs de plus d'un mois au jour où il en a pris connaissance.

Toutefois, en présence de faits ou fautes qui se sont produits dans le mois, le salarié peut invoquer, pour appuyer sa démission, des faits ou fautes qui se sont produits antérieurement.

En l'espèce, PERSONNE1.) a déclaré à l'audience notamment se baser sur la réunion du 25 avril 2024 lors de laquelle il aurait pris conscience que son employeur aurait omis de mener une enquête depuis le 23 février 2024 et n'aurait pas pris les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral, comme fondement de sa démission.

Il qualifie ces faits de faute grave dans le chef de l'employeur et indiquant plus précisément que l'employeur n'aurait pas pris les mesures appropriées telles que prévues par l'article L.246-3 du code du travail, à la suite de la dénonciation des actes de harcèlement en date du 23 février 2024. Ces faits ont par ailleurs également été invoqués dans la lettre de démission avec effet immédiat.

Dans la mesure où la réunion du 25 avril 2024 et les faits en relation avec cette réunion, qui doivent être qualifiés de nouveaux, se situent dans le mois précèdent la démission intervenue le 24 mai 2024, le requérant a pu invoquer ceux-ci à la base de sa démission, tout comme les faits qu'il qualifie d'actes d'harcèlement moral.

PERSONNE1.) a partant respecté le délai d'un mois tel que prévu à l'article L.124-10(6) du code du travail, et il convient de rejeter le moyen avancé par la partie défenderesse sur ce point.

Le requérant se base sur des faits de harcèlement moral de la part de son directeur sur sa personne et sur l'inactivité de son employeur à la suite de la dénonciation des actes de harcèlement moral pour justifier la démission avec effet immédiat.

Il convient partant d'analyser en premier lieu si les actes de harcèlement moral sont établis.

Quant aux actes d'harcèlement moral

PERSONNE1.) soutient avoir fait l'objet d'actes d'harcèlement moral de la part de son directeur, PERSONNE5.).

Il indique que ce dernier se serait immiscé dans sa vie privée en lui demandant des renseignements sur la nature de sa relation avec PERSONNE4.). Devant son refus de donner des précisions en relation avec sa vie privée, il aurait continué à l'interroger sur ce point précis, tentant à l'obliger à dévoiler la nature des relations entre les deux salariés, tout en précisant si par impossible les deux salariés se trouveraient en couple, un d'entre eux devrait démissionner de son poste.

Découvrant qu'il était lié à PERSONNE4.), il aurait mis pression sur le couple en leur demandant de soit mettre un terme à leur relation soit choisir celui qui allait quitter son poste de travail pour se réorienter professionnellement. Il leur aurait demandé à plusieurs reprises de faire un choix et aurait voulu obliger le salarié à quitter l'association pour le mois de février 2024 au plus tard.

L'article L.246-2 du code du travail définit le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail comme suit : « toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. »

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son

emploi ou de créer une environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

Il appartient en conséquence au requérant de rapporter la preuve du « processus objectif » d'harcèlement moral dont il prétend avoir été la victime, à savoir des actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité de salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail.

Pour établir des actes de harcèlement moral de la part de PERSONNE5.), le requérant se base sur une attestation testimoniale établie par PERSONNE4.) et formule une offre de preuve aux fins d'audition de PERSONNE4.). La partie défenderesse conclut au rejet de l'attestation testimoniale et de l'offre de preuve, soutenant que ces moyens seraient des moyens de preuve déloyaux.

L’article 399 du nouveau code de procédure civile dispose que « lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir des tiers les déclarations de nature à l’éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance. Ces déclarations sont faites par attestations ou recueillies par voie d’enquête selon qu’elles sont écrites ou orales. »

L’article 405, alinéa 1er du nouveau code de procédure civile dispose que « chacun peut être entendu comme témoin, à l’exception des personnes qui sont frappées d’une incapacité de témoigner en justice ».

Cette disposition met fin à l’application des règles antérieures autour de la notion de reproche de témoin, par laquelle un certain nombre de personnes pouvaient être écartées du témoignage sur base de la suspicion quant à leur sincérité ou leur impartialité à déposer, sinon de leur intérêt moral ou matériel dans l’issue du litige.

En l’espèce, il y a partant lieu de rejeter le moyen de la partie défenderesse.

Le tribunal constate à la lecture de l’attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.) que cette dernière n’était pas toujours personnellement présente lorsque PERSONNE1.) a été convoqué par PERSONNE5.) pour obtenir des renseignements et pour lui dire qu’il s’opposait à l’existence d’un couple au sein de l’association.

PERSONNE5.) a cependant personnellement confirmé dans sa prise de position du 3 mars 2024 sa position consistant à ne pas accepter à ce que PERSONNE4.) et PERSONNE1.) forment un couple au sein de l’association, de sorte que ce fait en tant que tel est établi.

L’employeur a par ailleurs également lors de l’audience des plaidoiries admis que PERSONNE5.) a demandé, avec l’accord du conseil d’administration, à un des deux salariés de se réorienter professionnellement dans un certain délai. Ce fait en tant que tel n’est partant également pas contesté par l’employeur.

L’attestation testimoniale établie par PERSONNE4.) est pertinente ensuite en ce qui concerne la chronologie des événements.

PERSONNE4.) a exposé dans son attestation testimoniale que PERSONNE5.) l’a convoquée une première fois en date du 19 juin 2023 pour obtenir d’elle des renseignements sur la nature des relations qui la liaient à PERSONNE1.). Lors de cette première rencontre, le directeur aurait déjà insisté sur le fait que si les deux formeraient un couple, un d’entre eux devait quitter l’association. Le même jour, PERSONNE1.) aurait été convoqué et le directeur lui aurait également demandé des explications et lui aurait à son tour fait savoir, si les deux seraient en couple, ce fait générait des conflits au sein de l’association et soit ils devraient rompre, soit un d’eux devrait démissionner.

Il est établi sur base des déclarations de PERSONNE4.) que le couple a été reconvoqué une seconde fois en début du mois de juillet 2023 dans les bureaux du directeur. Lors de cette réunion, PERSONNE5.) « huet nach eng Keier betount dat falls et eis Relatioun géing ginn, dat net akzeptabel as. »

PERSONNE4.) poursuit ses déclarations : « PERSONNE5.) wollt vun eis 2 eng kloer Bestätegung ob mer elo zesummen sinn oder net. Wie mer daat net bestätegt hun an nach eng Kéeier betount hun dat dest eis Privatliewen betrefft an naischt am Arbechtskader ze siichen huet, as den PERSONNE5.) rosen ginn an huet gesot, mir keinten hei och anescht verfuehren wa mer dat weilten, hien geing sech sou lues verarscht virkommen vun eis. Dess Ausso huet eis allen 2 Angscht gemach an mir hunn eis an eisem Privatliewen perturbeiert gefillt.Aus Angscht an Onsecherheet hu mer eis gezwongen gesinn ze konfirmeiren, dat mer an enger Relatioun sinn, hunn awer nach eng Keier betount allen 2, dat mer der Meenung sinn, dat daat keen Afloss ob eis Arbecht huet, dest huet den PERSONNE5.) och vollstänneg mat eis gedeelt. Den PERSONNE5.) huet wiederholl dat eng Relatioun op der Schaff an senger ASBL fir hien speziell op eisen Posten net vertrietbar as, well mer eis an der ASBL iwert den Wee lafen an mir vun enneen Saachen aus dem Betrieb geingen gewuer ginn. Den PERSONNE5.) huet eis opgefuedert driwer nozedenken ob mer eis Relatioun beennegen oder wien vun eis 2 oder eventuell allen 2 sech geng eng anner Arbecht géing sichen. PERSONNE5.) sot eis ganz kloer dat et vun der Qualiteit vun eiser Aarbecht an och vun eisen Kompetenzen guer keng Fro as(…)Ofschloss vum Gespreich war dat mir em dem PERSONNE5.) an engem délai X (mir wessen leider net mei wie den Délai war) eis Décisioun matdeelen sollen wien dann elo bleiwt an wien eng aner siicht.(…)

Un engem Datum den net kloer déterminiert as, mee virum Enn vum Délai X huet de PERSONNE6.) ee Gespreich mam PERSONNE5.) gesicht fir eng Klärung ze kreien. PERSONNE6.) huet mir gezielt dat en aus Angscht an ennert imensem Drock matgedeeelt huet dat hien sech ennert desen Emstänn eng aner Arbecht géing sichen an dat ech weilt bleiwen. Den PERSONNE5.) huet em PERSONNE6.) eng Frist vun plus minus 2 Méint gesaat an denen den PERSONNE6.) sech eng aner Aarbecht kéint sichen. (…)

PERSONNE4.) a continué en mentionnant que le directeur aurait continué à demander à PERSONNE1.) comment la recherche avancait: « De PERSONNE6.) huet mir gezielt dat et an der Zweschenzeit tescht Dier an Angel zou Nofroen seitens PERSONNE5.) koum as, wei et mat der Arbechtssiich leeft. De PERSONNE6.) huet geantwort dat Situatioun um Marché net sou évident an hien opmannst jo eng (…) Arbecht an Remunératioun ustrebt. Den PERSONNE5.) huet dunn an irgend engem vun denen kuerzen Begegnungen den Délai op Enn Januar/Februar gesaat. Dann misst de PERSONNE6.) awer mat enger Kennegung rechnen.(…)

Ufank November huet de PERSONNE6.) ennert dem Stress an em Drock an den Agreff an eist Privatliewen geliden (den PERSONNE6.) soot mir wirtlech ech kann net mei) an huet doweinst en klärend Gespreich mam PERSONNE5.) gesiicht.(…) Den PERSONNE6.) weilt dann eng Kennegung kréien fir dat de PERSONNE6.) weinenstens finanziell durch den Chômage fir eng Zait bis ech eng nei Arbecht hätt ofgesechert wier wie den PERSONNE5.) dat ugekennegt hat, eng Entschiedegung fir den Agreff an sein Privatliewen an meng Existenz ze kompenseiren. Den PERSONNE5.) sot hien géing sech dat iwerleen an him Bescheet ginn. Den PERSONNE6.) krut keng Antwert mei dono. Den PERSONNE6.) war ab dem 21/11/23 krank an seitdem net mei aarbechtsfäheg gewiecht.

Den 21/11/23 huet de PERSONNE5.) mech an e weidert Gespreich konvokeiert.

(..) Dono koum en drop ze schwätzen dat en sech Gedanken gemach hätt an der Meenung wier dat et op Grond vun verschidden Punkten et besser wier wann ech geing iwerleen ze goen an den PERSONNE6.) kéint jo da bleiwen, da wier die Sach mat der Relatioun geleist. (…) PERSONNE5.) huet nach geäussert dat en nach emmer enttäuscht ass, dat ech als sein Direktiounsmember net vun Ufank un vertrauensvoll bei hien komm wier fir him vun der Relatioun mam PERSONNE6.) ze erzielen an en plus nach gemengt hätt dat wier meng privat Saach a him neischt misst dovunner zielen an dat hien Gefill hätt dat ech dat nach emmer net agesinn hätt. Dat wier ee Vertrauensverloscht wou ech mer och misst iwerleen wie ech dat Vertrauen vun him well zreck gewannen.“

Dans la semaine du 4 décembre 2023 respectivement le 7 décembre 2023, PERSONNE4.) aurait informé son directeur qu’elle souhaitait rester. Ainsi PERSONNE4.) déclare ce qui suit : « An der Woch vum 4/12/23 hun ech mam PERSONNE5.) nach wieder Gesprecicher gehat.(…) Inhaltlech goung et drems dat ech dem PERSONNE5.) gesoot huet, dat et bleiwe well, well ech meng Aarbecht gaeren mecht. Den PERSONNE5.) huet explizit no den gefuederten Léisungen fir die „Problemer“ gefroot, bezüglech der Relatioun mam PERSONNE6.) sot ech dat et mam PERSONNE6.) ofgeschwaat as, dat hien eng aner Arbecht siicht, sou wie et schon vun PERSONNE6.) matgedeelt gouf.(…) 1-2 Stonnen dono sin ech rem an den Büro geruff ginn. Den PERSONNE5.) huet ausgedreckt dat en geseit dat ech meng Arbecht offensichtlech korrekt erledegt.(…) PERSONNE5.) huet mir matgedeelt dat hien och nach eng Keier iwerluecht hätt wie een die Meenungen vun den Matarbechter iwwert mech keint positiv veränneren, et wier him awer elo keng Solutioun agefall, sou dat den PERSONNE5.) géing mengen, dat et besser wier, dat mer eis trennen .(…)PERSONNE5.) huet gesoot ech keint raussichen ob ech déi Saach hei weilt am gudden oder béisen geleist hunn.“

PERSONNE1.) a sur base de cette attestation testimoniale établi que son directeur leur a demandé à maintes reprises de connaître le statut de leur relation, qu'il leur a dès le 19 juin 2023 fait savoir qu'il ne tolérait pas une relation au sein de l'association. Il leur a donné choix soit d'une séparation, soit d'une démission. Il leur a par la suite posé un délai, délai à la fin duquel ils devaient l'informer qui d'entre eux deux allait démissionner de son poste auprès de l'association, faute de quoi il devrait procéder au licenciement. Lors de ce laps de temps, il a régulièrement continué à demander des informations sur les démarches du couple pour se repositionner sur le marché de l'emploi, augmentant ainsi le stress et la pression résultant de la perte prochaine d'un emploi stable.

Il est ensuite établi sur base des certificats de maladie versés aux débats que les agissements de PERSONNE5.) avaient pour effet une dégradation des conditions de travail et ont eu un effet négatif sur la santé de PERSONNE1.) qui voyait son avenir professionnel compromis.

La partie défenderesse se prévaut de conflits d'intérêts et de plaintes de la part d'autres salariés pour justifier le comportement de son directeur au moment où ce dernier a pris connaissance du fait que les deux salariés forment un couple.

Le fait d'entretenir une relation intime relève de la sphère du droit privé d'une personne.

Un employé a le droit d'entretenir une liaison amoureuse avec la personne de son choix dans son milieu de travail. Cette relation ne doit cependant pas la placer en situation de conflit d'intérêts, être de nature à discréditer sa fonction, l'empêcher d'exécuter ses tâches avec diligence, discréditer l'entreprise, créer des ennuis aux personnes qui l'entourent ou envenimer le climat de travail.

En l'espèce, le tribunal constate cependant qu'un seul courriel (celui adressé le 12 novembre 2023 par PERSONNE7.) à PERSONNE5.)) versé aux débats permet de retenir qu'un salarié s'est plaint tempore non suspecto auprès du directeur de perturbations au sein du service en raison de la formation du couple PERSONNE4.) – PERSONNE1.) au courant de la période du 19 juin 2023, date de première convocation de PERSONNE1.) par le directeur et 21 novembre 2023, début du congé de maladie du requérant.

Les autres témoignages versés aux débats, ont été recueillis au courant de l'enquête réalisée en 2024 à la suite de la dénonciation des actes de harcèlement moral. La plupart des témoins prennent seulement position par rapport au ressentiment qu'ils ont eu au moment de constater que PERSONNE1.) et PERSONNE4.) formaient un couple. Aucun témoignage, à part celui de PERSONNE8.) ne permet pour autant de retenir que ces personnes ont contacté le directeur pour lui faire part de prétendus problèmes rencontrés au sein de l'association à la suite de la formation de ce couple.

Ces déclarations ne permettent donc pas de justifier le comportement de PERSONNE5.) entre le 19 juin 2023 et la fin de l'année 2023.

En ce qui concerne les déclarations de PERSONNE8.), le tribunal constate à la lecture de sa prise de position que ce dernier rencontrait des problèmes avec PERSONNE4.) au courant de son engagement et qu'il s'est adressé à son directeur à un moment non autrement déterminable au courant du second semestre de l'année 2023 pour lui faire part de son ressenti face au couple qui venait de se former.

Si d'un côté ces déclarations ne sont pas très précises, il y a de l'autre côté également de lieu de retenir que l'existence d'une relation intime entre sa collègue et PERSONNE1.) ne changeait rien à la mésentente qui semblait déjà exister auparavant.

En effet, si les relations interpersonnelles au travail peuvent souvent susciter des réactions variées, créer des malentendus ou des sentiments de gêne parmi les collègues que ce soit une relation amoureuse ou une amitié très forte, il y a lieu de retenir qu'il ne serait certainement pas venu à l'esprit de l'employeur de demander à un des salariés de se réorienter professionnellement en raison de l'existence d'une amitié profonde.

Par ailleurs, il y a lieu de constater qu'aucun règlement interne n'interdisait aux salariés des relations amoureuses au sein de l'association.

L'employeur rencontrant des problèmes avec un salarié et estimant que ce dernier met à jour un comportement inapproprié, de nature à générer des conflits d'intérêts au sein de son équipe, a la possibilité de procéder à un avertissement respectivement doit prendre ses responsabilités et prononcer un licenciement.

Il ne saurait contourner le licenciement en forçant le salarié à démissionner de son poste.

Le tribunal tient par ailleurs à rappeler qu'il est de principe que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée.

En convoquant de manière répétée son salarié afin d'obtenir de lui des renseignements sur la nature des relations qui l'unissent à un autre salarié,

en lui faisant savoir dès la première réunion qu'il ne tolérerait pas l'existence d'un couple au sein de l'association,

tout en lui donnant le choix soit de se séparer, soit de se réorienter professionnellement dans un certain délai,

en réclamant régulièrement des informations sur la situation actuelle,

et en changeant d'opinion ayant dans un premier temps été d'accord à ce que le salarié démissionne, et demandant en fin d'année 2023, à ce que PERSONNE4.) démissionne de son poste, faute de quoi il allait procéder à son licenciement,

PERSONNE5.) a commis des faits, qui sont à qualifier de harcèlement moral.

Il résulte par ailleurs du rapport du conseil d'administration de l'association SOCIETE1.) du 28 mars 2024 que le conseil a été informé des événements dès le mois de juillet 2023 et qu'il a été décidé qu'il fallait discuter avec les personnes concernées avec comme objectif qu'une d'entre elles se réoriente professionnellement jusqu'à la fin de l'année. Il résulte encore de ce rapport que « il y a lieu de constater que le conseil d'administration a toujours été au courant des faits et a été d'accord avec la façon de procéder du directeur. Il en a été informé notamment lors des réunions du conseil d'administration des 12.07.2023, 10.10.2023 et 16.01.2024. »

En ce qui concerne la régularité de la démission avec effet immédiat intervenue, l'article L.124-10 (1) du code du travail dispose que « chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

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

Au vu des éléments qui précèdent, et en tenant compte du fait que l'employeur était au courant des agissements de son directeur et qu'il était totalement d'accord avec la façon de procéder de son directeur, il y a lieu de déclarer justifiée la démission pour faute grave dans le chef de l'employeur.

Quant au préjudice moral du chef de harcèlement moral

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail implique que l'employeur s'abstienne de tout comportement susceptible de porter atteinte à la dignité du salarié ou sa santé mentale. En vue des circonstances de l'espèce, le tribunal évalue le préjudice subi par le requérant en raison des actes de harcèlement moral subis, ex aequo et bono à 3.500.-euros.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Le requérant réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit le montant de 18.985,36.-euros.

Par application de l'article L.124-6, alinéa 2 du code du travail « en cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave

procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur. »

Dans la mesure où la démission de PERSONNE1.) a été déclarée justifiée ci-avant et eu égard à l'ancienneté du requérant (1er août 2018), il peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois de salaire.

La demande doit partant être déclarée fondée en tenant compte des pièces versées aux débats pour le montant de (4 x 4.746,34=) 18.985,36.-euros, dont il convient de déduire les indemnités de chômage touchées par le requérant soit 930,49.-euros, étant donné que le salarié en situation de chômage ne saurait être mieux placé financièrement que s'il était encore sous contrat de travail.

PERSONNE1.) peut partant prétendre à 18.985,36 - 930,49 = 18.054,87.-euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis.

Quant à l'indemnité de départ

En application des dispositions de l'article L.124-7 du code du travail, PERSONNE1.) peut encore prétendre à une indemnité de départ équivalente à un mois de salaire compte tenu d'une ancienneté de service continus de plus de cinq ans à la date de sa démission.

Sur base des fiches de salaire versées aux débats, il y a lieu de lui allouer la somme de 4.746,34.-euros à ce titre.

Quant au dommage matériel

Conformément à l'article L.124-10 paragraphe (1) ci-avant reproduit, le salarié démissionnaire dont la démission est déclarée justifiée par la faute grave de l'employeur peut prétendre à la réparation du préjudice subi.

PERSONNE1.) réclame ainsi le paiement de la somme de 4.574,37.-euros du chef du préjudice matériel subi pendant la période de juin 2024 à juillet 2024, le salarié ayant retrouvé un nouveau poste de travail à partir du 1er août 2024.

L'employeur s'oppose à la demande, en soutenant que la démission n'était pas justifiée.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec la résiliation de son contrat de travail doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour

permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Le préjudice est par ailleurs à évaluer in concreto en tenant compte notamment de l'indemnité compensatoire de préavis et des indemnités de chômage que le salarié a touchées suite à sa démission.

Or, le salarié n'a pas prouvé l'existence d'une recherche active d'un nouvel emploi au courant de la période de juin à juillet 2024, période lors de laquelle il soutient avoir subi un préjudice matériel, PERSONNE1.) n'ayant fait état d'aucune candidature.

L'existence d'un dommage matériel en relation causale avec la résiliation intervenue laisse partant d'être établi.

Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le paiement de la somme de 20.000.-euros.

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances de la résiliation de travail.

Le salarié a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles il a dû démissionner ex aequo et bono à 2.500.-euros.

Quant à l'indemnité pour congé non pris

PERSONNE1.) réclame la somme de 2.766,08.-euros au titre de 88 heures de congé non pris.

Il souligne qu'il se trouvait en congé de maladie entre le 21 novembre 2023 et le 16 mai 2025 et qu'il peut de ce fait également prétendre au congé de ces mois.

L'employeur s'oppose à cette demande en soutenant que le requérant serait resté en défaut d'expliquer le nombre d'heures revendiqué. Sur base des tableaux reprenant les congés du requérant, il estime que PERSONNE1.) disposait d'un solde négatif de congé pour l'année 2023 et pour l'année 2024 de sorte que sa demande serait à rejeter.

Sur base de l'extrait du livre des congés versé aux débats, PERSONNE1.) disposait à la fin de l'année 2023 de 0 heures de congé.

Dans la mesure où il se trouvait en congé de maladie de janvier 2024 au 16 mai 2024, il pouvait par application de l'article L.233-7 du code du travail prétendre,

compte tenu de son horaire de travail de 36 heures par semaine, à [(26 jours/12 mois x 8 heures) =17,33 heures] x 90% (réduction d'horaire suivant avenant du 14 décembre 2022) = 16 heures de congé par mois, soit 80 heures de congé pour la période de janvier à mai 2024.

Il résulte cependant également du livre de congé que le requérant se trouvait en congé du 16 mai 2024 au 24 mai 2024, soit pendant 34,5 heures.

PERSONNE1.) a partant droit à 80-34,5=45,5 heures de congé. Sa demande est ainsi à déclarer fondée compte tenu de son salaire horaire de 32,96.-euros, à concurrence de 45,5 heures x 32,96.-euros = 1.499,68.-euros.

Quant à la prime de responsabilité

PERSONNE1.) réclame de ce chef le paiement de la somme de 8.218,76.-euros, en soutenant avoir conclu en date du 5 décembre 2019 un mandat « chef de groupe » avec son employeur. La fonction de chef de groupe était rémunérée suivant mandat versé d'une prime de responsabilité de 10 SAS à plein temps.

L'employeur serait resté en défaut de lui verser la prime de responsabilité depuis le mois de février 2020.

Il réclame actuellement le paiement de la prime depuis le mois de mai 2021, soit pour 36 mois. Eu égard à la valeur du point de 22,8299.-euros, l'employeur lui serait redevable de la somme de 36 x 10 points x 22,8299= 8.218,76.-euros.

L'employeur s'oppose à cette demande en expliquant que la prime de responsabilité aurait toujours été payée au requérant. A l'appui de ses affirmations, il se base sur la convention collective applicable qu'il verse aux débats et sur le barème des salaires.

En l'espèce, il résulte de l'article 3 du contrat de travail signé en date du 26 juillet 2018 avec effet au 1er août 2018 entre parties que le requérant est classé, conformément à la convention collective de travail pour le secteur d'aide et de soins et pour le secteur social actuellement en vigueur dans la carrière des professions artisanales et manuelles avec DAP avec un grade d'ancienneté 4. Il y est encore retenu que les avancements se font au courant du mois de décembre.

Il résulte de la fiche signalétique déterminant le revenu de base de PERSONNE1.) que ce dernier devait toucher au courant de l'année 2023, 212 points au titre du revenu de base en tenant compte de son ancienneté. A l'analyse des bulletins de salaire versés pour l'année 2023, le tribunal constate que le requérant a mensuellement touché 227 points, soit 15 points de plus que son salaire de base au courant de l'année 2023.

Son revenu de base a augmenté suivant fiche signalétique en janvier 2024, de 212 à 216 points. Suivant fiches de salaire versées aux débats pour la période de janvier à mai 2024, il y a lieu de constater que le requérant a touché 231 points, soit 15 points de plus que son salaire de base.

L'employeur a partant établi avoir payé la prime de responsabilité, de sorte que la demande du requérant est à rejeter pour ne pas être fondée.

Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

En vertu de l'article L. 521-4 paragraphe (5) du code du travail, « le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié (…) pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt (…) ».

Au vu de l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant accordée, et compte tenu du décompte de l'ETAT qui fait apparaître le paiement d'indemnités de chômage pendant cette même période, le recours de l'ETAT est à déclarer fondé à l'encontre de l'association sans but lucratif à concurrence de la somme de 930,49.-euros telle que réclamée à l'audience du 24 février 2025.

Quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à PERSONNE1.) ex aequo et bono à 500.-euros.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) réclame à son tour une indemnité de procédure de 2.000.-euros.

Succombant et étant à condamner aux frais et dépens de l'instance, il y a lieu de débouter la partie défenderesse de sa demande.

Quant à l'exécution provisoire

PERSONNE1.) conclut encore à l'exécution provisoire du présent jugement.

La demande en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que PERSONNE1.) a subi du fait de sa démission et en raison des actes de harcèlement moral, pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et pour l'indemnité de départ, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne se trouvent pas remplies.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit cependant être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de 1.499,68.-euros.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de condamner l'association sans but lucratif SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

se déclare compétent pour en connaitre ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG de sa demande ;

donne acte à PERSONNE1.) de la diminution de sa demande au titre du préjudice matériel ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande au titre des frais et honoraires d'avocat ;

déclare la démission avec effet immédiat intervenue le 24 mai 2024 justifiée ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi en raison des actes d'harcèlement moral à hauteur de 3.500.-euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à hauteur de 18.054,87.-euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ à hauteur de 4.746,34.-euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral à hauteur de 2.500.-euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congé non pris à hauteur de 1.499,68.-euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des arrières de prime de responsabilité ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (3.500 + 18.054,87 + 4.746,34 + 2.500 + 1.499,68 =) 30.300,89.-euros, avec les intérêts légaux à partir du 17 juin 2024, date de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, à concurrence de 930,49.-euros ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 930,49.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 24 février 2025, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 500.-euros ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500.-euros à ce titre ;

déclare non fondée la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 1.499,68.-euros ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER Alain GODART