Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre janvier deux mille treize.

Numéro 38247 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Elisabeth WEYRICH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 8 février 2012,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit MERTZIG,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 25 septembre 2012.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A, au service de la société B S.A., ci-après la société B S.A., à partir du 23 octobre 2003, a été licencié avec préavis en date du 24 juin 2009.

Qualifiant son licenciement, basé sur le grief d'avoir été l'auteur d'harcèlements moraux vis-à-vis d'autres salariés, d'abusif, A a actionné la société B S.A. en dommages-intérêts devant le tribunal du travail de Luxembourg.

Le tribunal du travail de Luxembourg s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître de cette demande.

Par requête du 8 novembre 2010, A a fait citer son ancien employeur, la société B S.A., devant le tribunal du travail de Diekirch, sur base de l'article 1134 du code civil, pour obtenir paiement de la somme de 10.000 € à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi en tant que victime de faits d'harcèlement moral sur son lieu de travail.

En vue d'établir les faits de l'harcèlement moral, A a formulé en première instance une offre de preuve par témoins.

Cette offre de preuve a été déclarée irrecevable au motif qu'elle ne tend pas à prouver que l'employeur ou son délégué avait connaissance des faits de harcèlement ni que l'employeur en aurait dû avoir connaissance.

Comme A n'a pas établi avoir été victime d'un harcèlement moral, le tribunal a déclaré sa demande non fondée.

Il a rejeté les demandes des deux parties en obtention d'une indemnité de procédure et il a laissé les frais de l'instance à charge de A.

Par exploit d'huissier du 8 février 2012, A a relevé appel et demande que par réformation du jugement entrepris il soit fait droit à sa demande en dommages-intérêts et en obtention d'une indemnité de procédure.

Tout en la complétant, il réitère son offre de preuve par témoins de première instance.

Cette offre de preuve est de la teneur suivante :

« 1. que A a d'abord commencé à travailler au mois d'octobre 2003 comme intérimaire, contrat qui s'est prolongé par un contrat à durée déterminée ;
que les salariés de la société étant en majorité germanophone et en minorité francophone, le fait que A parlait plus ou moins bien l'allemand était un avantage ;
qu'au courant de l'année 2004, à plusieurs reprises, C, responsable, D, formatrice, ou encore E, ouvrière, lui ont dit, alors qu'il parlait en français à un autre ouvrier, que dans l'entreprise, on parle allemand et si l'autre personne ne comprenait pas cette langue, elle n'avait qu'à se débrouiler pour apprendre. Les amis en question étaient F et G, toutes deux françaises ;
que les responsables ignorent les problèmes ou couvrent la majorité allemante de telle sorte que dès qu'il a un conflit avec un germanophone, celui-ci répond : « Si tu n'est pas content, on va au bureau », sachant que la direction lui donnera raison ;

2. qu'ainsi, E, une salariée, nettoyait 10 pièces (des capteurs) à la fois, alors qu'une règle de l'entreprise que seuls 5 capteurs peuvent être nettoyés en même temps ;
que sur remarque de A, elle lui a répondu « Si tu n'es pas content, va au bureau », les responsables Mme H, Madame C, Madame I, et Mme J étant du même village qu'elle, elle savait qu'ils iraient dans son sens ;
que A est tout de même allé voir le responsable principal, Mme C qui a répondu « Cassez-vous la tête entre vous, moi je n'en ai rien à foutre » ;
qu'ainsi toute la nuit, Marguitte, qui avait eu gain de cause, a, ensemble avec d'autres collègues (comme p.ex. Mme C et L), ennuyé le salarié par des insultes et autres remarques telles que « Tu est un escargot » ou « peut-être es-tu un enfant du viol ? » … ;
que le lendemain, le salarié est allé voir K, responsable en chef du service, et lui a raconté ce qu'il s'est passé ;
que celle-ci a certes écouté mais a répondu qu'il ne fallait rien dire et laisser passer ;
que depuis ce jour, l'ambiance est catastrophique et les responsables sont systématiquement contre A ;

3) qu'ainsi, depuis son entrée dans l'entreprise, A travaillait sur la machine « Stanz » et était en formation constante ;
que cependant, cette formation qui dure habituellement trois mois a duré plus de deux ans, les responsables faisant traîner les différents modules ;
qu'au courant del'été 2006, les responsables ont informé A qu'il ne finirait pas ladite formation ;
que cependant, des salariés allemands qui sont arrivés après lui ont fini cette formation, et, de ce fait, reçoivent un salaire plus élevé que le sien ;
qu'ainsi, constatant ce fait, A a porté une réclamation et demandé pourquoi les autres pouvaient finir la formation mais pas lui ;

que la sanction ne s'est pas fait attendre puisqu'il a été appelé au bureau et M. M lui a dit de ne plus toucher la machine ;
que M. M a souhaité que A signe un document stipulant que celui-ci n'avait aucune connaissance quant à la machine STANZ et ne pouvait dès lors plus travailler avec celle-ci ;
que A ne voyant pas de raison de signer a refusé de le faire ;
que M. M a alors fait passer un test « piège » à A, test portant sur des questions techniques et des manipulations que A n'avait pas l'habitude de faire ;
que de plus la machine lui attribuée pour le test fonctionnait en français, alors que A travaillait constamment sur des machines en allemand ;
que suite à ce test, M. M lui a annoncé qu'il n'était pas suffisamment bon et ne pouvait donc finir la formation ;
que pourtant, cela faisait déjà deux ans que A travaillait sur cette machine et avait déjà coupé des milliers de pièces convenablement, sans réclamation de la part de la direction ;
que sa formation a dès lors été arrêtée du jour au lendemain ;

4) que les actes dégradants ont continué à plusieurs reprises ;
qu'ainsi au courant de l'année 2007, deux ouvriers, N et O, ont jeté des déchets dans la caisse de A ;
que le salarié en a parlé à D, sa responsable ;
qu'une discussion s'en est suivie en présence de P, sa chef hiérarchique, celle-ci lui précisant qu'il devait surveiller sa caisse de déchets ;
que sur réponse de A précisant qu'il faisait attention à sa production et non à ses déchets, celle-ci s'est énervée et a clôturé la discussion en disant « Attention à ce que tu dis ou tu ne vas pas rester longtemps ici » ;
que A n'a jamais le droit de s'exprimer, alors que chaque fois qu'il se plaint qu'une pièce a été mal faite, la réponse des salariés germanophones est toujours identique : « Tu la fermes, sinon on va au bureau » ;

5) qu'ainsi, vers le mois d'avril 2009, une salariée Q, l'a traité de salaud alors qu'il lui demandait simplement d'activer la chaîne pour éviter que les pièces ne s'accumulent ;
que sur ce, elle a appelé Mme R, autre responsable et lui a dit « regarde-là, il se prend pour le chef », ce que la chef a noté dans son carnet, alors que c'est A qui, à la base, s'était fait insulter ;
6) qu'une autre fois encore, l'employée S a dit à T en rigolant « Je vais le taper » ;
que sur ce, P a répondu « Tue le de ma part, comme cela je n'ai plus à le voir devant moi » ;

7) que début 2009, U, une autre ouvrière, a demandé à A de l'aider avec la machine « pick and place » ;
que V, responsable, le lui a cependant défendu alors qu'il ne connaissait pas la machine ;

que Mme K, la chef de service, a alors précisé à Mme V et à A que celui-ci pouvait aider sans problème mais qu'on ne pouvait pas lui faire la formation ;
que le lendemain, Mme V a recommencé la journée en remplaçant A par une autre personne, allemande, qui n'avait pourtant pas non plus cette formation ;
que quand il a réclamé, elle lui a répondu « Ferme la sinon un jour tu te retrouveras au chômage » ;

8) qu'il y a eu une autre histoire avec la salariée R pour une histoire d'éternuement ;
qu'elle a insulté A dans un « dialecte » allemand ;
que A lui a dit qu'il ne comprenait pas son langage, sur quoi elle lui a répondu « Tu vas voir comment je vais te détruire » ;
que juste le jour avant cette dispute, elle avait déjà dit à W, un autre ouvrier, « qu'elle détestait Monsieur A et ne pouvait pas le voir » ;
que le licenciement s'en est suivi ;

9) que le jour de son licenciement, le 24 juin 2009, A était accompagné du responsable de l'OGBL X qui a dit qu'il avait un dossier concernant les problèmes rencontrés par A mais que l'OGBL ne voulait rien faire ;
A est venu avec le témoin W que le responsable des ressources humaines Y n'a pas voulu entendre en disant « Je ne veux rien savoir » et l'a laissé dehors ;
que le jour de son licenciement, A n'a pas été écouté, et ce devant le représentant de l'OGBL X ;
qu'il doit pour le moins avoir une chance de prouver les faits dont il a été victime. »

A expose que les juges de première instance ont considéré à tort qu'il ne s'est jamais adressé à la direction.

A cet égard, il explique que comme le responsable des ressources humaines n'acceptait pas de parler aux ouvriers, il n'avait d'autre choix que de s'adresser directement à son supérieur hiérarchique, ce qu'il a fait en dénonçant les faits d'harcèlement à C, à P, à D et à K.

La société B S.A. conteste que A ait été victime d'harcèlements et allègue que A a été l'auteur d'harcèlements vis-à-vis de ses collègues de travail.

Elle conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve pour n'être pas suffisamment précise.

Elle conclut encore à l'irrecevabilité de l'offre de preuve pour n'être pas pertinente et concluante.

Dans ce contexte, elle fait notamment valoir :

- que l'offre de preuve ne comporte aucun élément de nature à établir que A ait informé la direction des faits dont il se plaint,

- que la notion d'harcèlement moral ne s'applique pas aux faits tels que libellés dans l'offre de preuve,
- que ces faits constituent des incidents ponctuels et n'ont donc pas de caractère répétitif.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose en son article 2, point 3 que *« le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »*

Compte tenu du cadre tracé par la prédite directive, il y a lieu de dire qu'à l'instar de la définition du règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du code civil constitue actuellement en l'absence d'une législation spécifique en droit du travail la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe. 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 les agissements de harcèlement moral au travail.

La connaissance des faits de harcèlement moral par l'employeur est la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement.

Cette connaissance s'opère par l'information donnée aux dirigeants de l'entreprise ayant pouvoir de faire cesser ou de prévenir les faits de harcèlement.

Elle peut également s'opérer par l'information donnée aux personnes – telles que les responsables de ressources humaines, les délégués du personnel ou les représentants syndicaux – ayant rencontré l'accord des dirigeants de recueillir à leur place cette information.

La Cour constate qu'en ce qui concerne les agissements sub 1), sub 3) (agissements de M), sub 4) (agissements de P), sub 5), sub 6) et sub 8), A n'a pas offert en preuve qu'il s'est plaint auprès de quiconque.

En ce qui concerne le point 2) de l'offre de preuve, les dires attribués à E « Si tu n'est pas content, va au bureau », relèvent d'une discussion entre salariés qui n'a pas eu de caractère intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour A. Ces dires seraient-ils constitutifs d'un harcèlement moral, la dénonciation faite à C serait inopérante, A n'offrant pas en preuve qu'C ait été chargée par la direction de recueillir une telle dénonciation.

Il est vrai que les remarques « Tu es un escargot » et « peut-être est-tu un enfant du viol » sont à considérer comme des remarques offensantes. La dénonciation à K est à son tour inopérante, l'offre de preuve ne portant pas sur des faits permettant d'établir que K ait été chargée de recueillir des dénonciations et la dénonciation, destinée à la direction de l'entreprise, ne pouvant de toute façon pas se faire vis-à-vis d'une personne qui n'entend pas donner de suites à la dénonciation.

La décision du point 3) de l'offre de preuve de ne pas faire terminer la formation suivie par A, décision qui relève de la maîtrise qu'a l'employeur d'organiser son entreprise, ne constitue pas un acte d'harcèlement.

Serait-elle constitutive d'un acte de harcèlement, la dénonciation de l'offre de preuve, sans indication du destinataire, resterait sans effet.

Le fait, non autrement circonstancié, du point 4) de l'offre de preuve que deux ouvriers ont jeté des déchets dans la caisse de A ne dénote pas une intention de harcèlement. Ce fait serait-il constitutif d'un acte d'harcèlement, sa dénonciation à D et à P serait aussi inopérante, l'offre de preuve ne portant pas sur des faits permettant d'établir que les deux personnes aient été chargées par les dirigeants de recueillir des dénonciations et la dénonciation ne pouvant, en ce qui concerne P, qui aurait dit « attention à ce que tu dis ou tu ne vas pas rester longtemps ici », se faire à la personne auteur de l'harcèlement.

Les faits du dernier alinéa du point 4) de l'offre de preuve manquent, à défaut d'indication de dates et d'auteurs des faits de harcèlement, de la précision requise. Ces faits n'ont par ailleurs, aux termes du libellé, pas fait l'objet d'une dénonciation.

Les faits reprochés sub 7) à V constitueraient-ils des faits d'harcèlement, ils ne pourraient être considérés comme avoir été dénoncés, rien ne permettant de dire que V puisse être considérée comme déléguée pour recevoir des dénonciations et la dénonciation ne pouvant valablement se faire à une personne rétive à la transmettre (cf. « Ferme la…) et se montrant hostile vis-à-vis de la personnne se disant victime d'un harcèlement.

Les faits offerts en preuve sub 9) sont trop imprécis pour que la Cour puisse en déduire l'existence à des dates déterminées d'actes de harcèlement vis-à-vis de A et d'informations données par A au sujet de ces actes aux dirigeants de l'entreprise.

Il résulte des développements qui précèdent que l'offre de preuve ne tend pas à établir l'existence d'actes de harcèlement moral dénoncés aux dirigeants de l'entreprise. L'offre de preuve est partant à déclarer irrecevable.

Cette offre de preuve étant irrecevable, A n'est pas fondé à engager la responsabilité de la société B S.A.

L'appel de A n'est par conséquent pas fondé.

A, qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel

Il paraît inéquitable de laisser à charge de la société B S.A. les frais irrépétibles de l'instance d'appel. La Cour fixe ex aequo et bono à 1.000 € l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel devant revenir à la société B S.A. de la part de A.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel recevable,

déclare irrecevable l'offre de preuve par témoins de A,

déclare l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déclare la demande de la société B S.A. en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée pour un montant de 1.000 €,

condamne A à payer à la société B S.A. une indemnité de procédure pour l'instance d'appel de 1.000 €,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Louis BERNS, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.