Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq décembre deux mille treize.

Numéro 38925 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 16 août 2012,

comparant par Maître Sylvie KREICHER, 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 ENGEL,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 juillet 2013.

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

Par requête du 17 septembre 2010 A, qui soutint avoir été au service de la société B depuis le 11 avril 1997 en tant qu'électromécanicien, et à partir de mars 2001 avoir été affecté à la fonction d'inspecteur des travaux, ensuite en juin 2001 avoir été affecté au service tapis pour ensuite avoir été licencié avec le préavis légal en date du 3 novembre 2010, réclama, entre autres montants auxquels il renonça en cours d'instance, la somme de 20.000 euros pour le préjudice moral subi en raison des actes de harcèlement moral récurrents de la part de l'employeur, harcèlement formellement contesté par ce dernier.

Par jugement du 12 juillet 2012, le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de A en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice moral et l'en a débouté.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal du travail a retenu que:

« C (il faudrait lire A) *ne rapporte aucune preuve du « processus objectif » d'harcèlement moral dont il prétend être la victime de la part de l'employeur, à savoir d'actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité du salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail.*
En effet, les faits tels que décrits par A reflètent plutôt un vécu subjectif qui face aux contestations de la société B laissent d'être établis à suffisance de droit. »

Par acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 16 août 2010, A a régulièrement interjeté appel du jugement déféré.

L'appelant demande de dire son appel fondé, partant par réformation, de dire qu'il a rapporté la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral au sens de l'article L.122-4 du code du travail dont il a été victime, de déclarer fondée sa demande en paiement de 20.000 euros en réparation du préjudice moral subi du chef de ce harcèlement moral et de condamner la société employeuse à lui payer ce montant avec le intérêts tels que de droit .

Il énumère et explique les divers agissements constitutifs d'harcèlement à savoir

- le retrait du véhicule du service,
- l'affectation à des tâches subalternes placées sous les directives d'ouvriers non qualifiés ou de salariés intérimaires,

- une pluie d'avertissements lui adressée à partir du 9 juin 2010
- les reproches blessants formulés sur son aspect physique.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement de première instance par adoption de ses motifs, elle conteste toujours avoir moralement harcelé le salarié et donne une autre explication objective à ses agissements.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Concernant les faits et circonstances de l'affaire, la Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a cité, en l'absence de définition légale, la définition du harcèlement moral, reprise dans la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de légalité de traitement en matière d'emploi et de travail (article 2 alinéa 3).

C'est encore à bon escient que les juges de première instance ont rappelé que la charge de la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral incombe au salarié et que le salarié était resté en défaut de le faire en première instance.

Les quatre actes dont le salarié se prévaut comme constituant de la part de son ancien employeur des actes d'harcèlement moral laissent également en instance d'appel d'être prouvés.

En effet, pour que la suppression patronale d'une voiture de fonction soit constitutive d'un harcèlement moral, encore faut il que le salarié établisse dans un premier temps qu'il avait à sa disposition une telle voiture de fonction pour son usage tant professionnel que privé.

Or, le contrat de travail du salarié est muet à ce sujet.

Ensuite, l'employeur donne une explication objective au retrait du véhicule de service en précisant que le salarié, qui travaillait au service nettoyage des tapis avait reçu l'autorisation de récupérer les tapis auprès des clients et de les leur ramener avec une camionnette de l'entreprise mais uniquement à cette fin, de sorte que faute d'avoir prouvé disposer d'une voiture de fonction, l'employeur, qui a muté le salarié du service tapis au service de la « mise en état » pour lequel il n'avait plus besoin de la voiture de service, n'a commis aucun acte de harcèlement moral mais a simplement usé de son pouvoir d'organisation, de gestion de son entreprise.

Quant à l'affectation à des tâches subalternes, la Cour constate que le salarié a interrompu sa formation pour devenir « inspecteur des travaux », de sorte qu'il ne peut se prévaloir de ce titre et ne peut pas non plus prétendre en avoir été dépossédé ; il est encore constant que c'est sur sa propre demande que le salarié a été placé dans le service nettoyage des tapis.

Finalement, c'est suite à plusieurs défaillances dans la réalisation de ses missions au service tapis que l'employeur a décidé, toujours en usant de son pouvoir d'organisation lui permettant d'affecter ses salariés dans des services différents sans cependant modifier leurs conditions de travail, de placer A dans le service de la « mise en état » dans lequel il ne s'agissait plus de laver des tapis mais de nettoyer des chantiers et des voitures de la société tout en lui maintenant son salaire initial.

Il laisse partant d'être prouvé par le salarié en quoi le nettoyage du service de la mise en état est un travail plus subalterne que celui du nettoyage des tapis, ce d'autant plus que la société employeuse est une entreprise générale de nettoyage et d'entretien dont le nettoyage est la mission principale des salariés sans hiérarchie particulière à ce niveau. Il laisse également d'être prouvé que l'employeur a partant abusé de son pouvoir de direction en le mutant d'un service à l'autre tout en maintenant sa rémunération.

Il appert encore des attestations judiciaires versées que le salarié a commis un certain nombre d'erreurs professionnelles dans le service nettoyage des tapis, de sorte que sa mutation par l'employeur avait une raison valable et ne constituait pas un acte de harcèlement moral

Finalement, la pluie d'avertissements invoquée par le salarié pour établir son harcèlement se « résume » à trois avertissements tous contestés par lui mais dont la réalité du contenu résulte également des attestations judiciaires rédigées par les salariés de l'entreprise versées par l'employeur.

Quant aux remarques faites par Madame D relativement à l'aspect négligé du salarié qui d'après elle « se laissait aller » et donnait une mauvaise image de l'entreprise sont reconnues par l'employeur. Elles ne peuvent cependant pas en tant que remarques isolées constituer un acte de harcèlement moral.

Il suit des ces considérations que c'est de façon judicieuse que les juges de première instance ont retenu que « *le salarié n'a pas rapporté la preuve du « processus objectif » d'harcèlement moral dont il prétend être la victime de la part de l'employeur et que les faits décrits par le salarié reflètent plutôt un vécu subjectif qui face aux contestations de l'employeur laisse d'être établis à suffisance de droit ».*

C’est enfin à bon escient que le tribunal du travail a décidé que la relation causale entre les troubles de santé du salarié après le licenciement justifiés par des certificats médicaux et les prétendus agissements fautifs de la société employeuse n’est pas établie pour rejeter la demande de A en condamnation de la société B à lui payer des dommages et intérêts pour le préjudice subi suite au harcèlement moral.

Le jugement entrepris est partant à confirmer dans toute sa teneur.

Au vu du résultat négatif pour le salarié tant de la première instance que de l’instance d’appel, ses demandes tendant au paiement d’une indemnité de procédure ne sont pas fondées.

La société B n’ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l’intégralité des frais non compris dans les dépens, ses demandes sont également à rejeter.

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,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes des parties basées sur l’article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l’instance avec distraction au profit de Maître Albert RODESCH qui la demande affirmant en avoir fait l’avance.