Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois juillet deux mille quatorze.

Numéro 39788 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 L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 8 avril 2013,

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

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Jean TONNAR, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 26 novembre 2013.

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

Par requête du 3 février 2011, A, qui a démissionné sans préavis par lettre recommandée du 29 juin 2010 pour faute grave dans le chef de l'employeur, a fait convoquer son ancien employeur, la société B s.à r.l., devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, pour voir déclarer, sur base de l'article L.124-10.(1) du code du travail, justifiée la résiliation du contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur et pour entendre condamner ce dernier à lui payer des dommages-intérêts du chef du préjudice subi suite à cette résiliation abusive.

A l'appui de sa requête, A a soutenu que depuis le mois de septembre 2009, à partir duquel elle a travaillé à la cuisine avec ses collègues de travail « Renato » et « Gloria », elle était quotidiennement sur son lieu de travail la victime de faits d'harcèlement moral de la part de ces collègues.

Elle a fait grief à son ancien employeur d'avoir refusé d'intervenir pour faire cesser les agissements des collègues de travail « Renato » et « Gloria ».

Elle a soutenu avoir été atteinte d'une dépression à la suite du harcèlement moral des collègues de travail et de l'indifférence de l'employeur, de sorte qu'elle était incapable de travailler à partir du 10 février 2010.

Soutenant que la démission sans préavis n'était pas justifiée par sa faute grave, la société B s.à r.l. a demandé reconventionnellement la condamnation de A au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.355,62 € correspondant à deux mois de salaire.

Le tribunal a, dans son jugement du 7 février 2013, dit qu'il appartient à A d'établir la réalité des actes de harcèlement moral sur le lieu de travail dont elle se plaint, l'information de l'employeur quant aux prédits actes de harcèlement moral, la violation par l'employeur de son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, le préjudice subi ainsi que le lien causal entre la faute contractuelle de l'employeur et le préjudice.

Il a dit en outre que A doit également prouver que sa démission sans préavis est justifiée par une faute grave de l'employeur ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il a écarté les attestations du fils de A, de C et d'D au motif que les auteurs de ces attestations n'ont pas personnellement eu connaissance des faits de harcèlement.

Il a déclaré irrecevable l'offre de preuve par témoins de A pour porter soit sur des faits non constitutifs d'actes de harcèlement moral, soit sur des faits qui n'ont pas été portés à la connaissance de l'employeur.

Le tribunal a conclu que A est restée en défaut de prouver une faute grave de l'employeur et il a déclaré la demande de A non fondée.

Sur base de l'article L.124-6, alinéa 1er du code du travail *(« La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. »*), il a, compte tenu d'un délai de préavis de deux mois, déclaré la demande reconventionnelle de la société B s.à r.l. fondée pour un montant de 3.365,52 €.

Il a déclaré non fondée la demande de la société B s.à r.l. en paiement d'une indemnité de procédure et il a condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 8 avril 2013, A a relevé appel du jugement du 7 février 2013.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

A demande à la Cour de déclarer fondée sa demande, de lui allouer 50.000 € du chef de préjudice moral subi et de débouter la société B s.à r.l. de sa demande reconventionnelle.

A l'appui de son appel, elle expose qu'elle a porté les faits de harcèlement moral qu'elle a subis de la part de ses collègues de travail à la connaissance de son employeur au mois d'octobre 2009, le 4 février 2010, le 8 février 2010, le 12 février 2010 par l'intermédiaire du syndicat OGBL et le 8 mars 2010 par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif MOBBING a.s.b.l., ci-après l'association MOBBING, mais que face à ses doléances, la société B s.à r.l. s'est confinée dans une attitude de totale inertie et qu'elle n'a même pas diligenté une enquête pour faire la part des choses.

Selon A cette inaction de la société B s.àr.l., qui a déclenché une grave dépression dans son chef, constitue un manquement grave de l'employeur à son devoir d'exécution loyale du contrat de travail de nature à engager sa responsabilité.

A estime que sa version des faits est à suffisance établie sur base des attestations, des courriers adressés à l'employeur et des certificats médicaux versés.

Dans un ordre subsidiaire, A réitère son offre de preuve de première instance et demande qu'une enquête ou une comparution des parties soient ordonnées.

La société B s.à r.l., qui demande la confirmation du jugement entrepris, soutient que les preuves de l'existence de faits d'harcèlement moral et de son information au sujet de tels faits ne sont pas établies et qu'il ne saurait lui être reproché de n'avoir pas réagi face à des faits dont elle n'avait pas connaissance.

Elle relève que A, incapable de travaillller depuis le 10 février 2010, a quitté son travail en pleine période de maladie, désireuse, après son refus de la licencier, comme elle le lui demandait, de rejoindre au plus tôt un nouvel employeur, alors qu'elle était pourtant disposée de la réintégrer après son congé de maladie.

L'engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, découlant de l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, 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 par l'employeur des faits de harcèlement moral est la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral.

En vue de faire cesser les faits de harcèlement, il incombe en une première étape à l'employeur de procéder à une enquête au sujet des faits de harcèlement moral lui rapportés.

Pour qu'une enquête puisse être ordonnée, il faut que la connaissance donnée à l'employeur des faits d'harcèlement moral soit intervenue en termes suffisamment précis.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a considéré que l'offre de preuve de A n'est pas de nature à établir que jusqu'aux lettres du syndicat OGBL du 12 février 2010 et de l'association MOBBING du 8 mars 2010 il y ait eu information de la société B s.à r.l. au sujet de faits d'harcèlement moral.

C'est également à juste titre que le tribunal du travail a considéré que l'offre de preuve de A, tout comme les attestations et pièces versées ne sont pas de nature à établir l'existence de faits d'harcèlement moral.

Relativement aux faits allégués antérieurs aux lettres du syndicat OGBL et de l'association MOBBING, la Cour fait sienne la motivation exhaustive et judicieuse du tribunal du travail pour déclarer irrecevable l'offre de preuve réitérée en instance d'appel, pour ne pas procéder à une mesure d'instruction et pour rejeter les attestations et pièces, sans pertinence relatives à l'existence de faits d'harcèlement et à l'information de la société B s.à r.l..

Pour ce qui est des prétendus agissements de la société B s.à r.l. postérieurs aux prédites lettres, la Cour entend examiner les attestations délivrées, dans la mesure où celles-ci ont trait à ces agissements, attestations dont A s'est emparée fort subjectivement, pour formuler les faits à l'appui de son offre de preuve, rédigée de la façon suivante :

« L'employeur n'a pas réagi aux courriers qui lui ont été adressés par l'OBGL et par l'association Mobbing asbl les 12 février 2010 et 8 mars 2010.
Suite à un courrier de rappel du 13 avril 2010 adressé à l'employeur par Mobbing asbl, une entrevue a finalement été fixée le 18 mai 2010 dans les locaux de Mobbing asbl entre Madame C et l'employeur, Monsieur E.
Lors de l'entrevue du 18 mai 2010, l'employeur a admis que Madame A lui avait fait part à de nombreuses reprises des faits de harcèlement dont elle était victime.
Il a évoqué le fait que Madame A n'était pas la seule employée à se plaindre auprès de lui du comportement de leur collègue de travail, Madame «Gloria » en cuisine.
En effet, d'après ses dires au moins trois autres personnes se plaignaient du comportement de cette personne.
Il expliquait qu'il était conscient qu'il existait sûrement un problème avec cette personne, qui était agressive.

L'employeur a catégoriquement refusé la réintégration de Madame A alors qu'il expliquait avoir besoin de Madame « Gloria » et de Monsieur « Renato ».
Lors d'une ultime entrevue entre Madame A et l'employeur le 22 juin 2010, ce dernier lui a formellement notifié qu'il refusait d'intervenir auprès des deux harceleurs, qu'il ne prendrait pas de mesures pour faire cesser le harcèlement moral dont elle était victime sur son lieu de travail.
Cet entretien s'est déroulé en présence de Monsieur F, qui est le fils de Madame A.
Madame A, face au refus de son employeur de faire cesser le harcèlement moral dont elle était victime sur son lieu de travail, a ainsi était contrainte de démissionner avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur ».

Les lettres du syndicat OGBL et de l'association MOBBING adressées à la société B s.à r.l. portent sur de vagues imputations non circonstanciées et ne se recoupent pas en majeure partie.

Suivant certificats de maladie, A était incapable de travailler du 10 février 2010 au 21 juillet 2010.

Il ressort de l'attestation de Monique C, responsable du département « Konsultation » de l'association MOBBING, que celle-ci a eu en date du 18 mai 2010 un entretien avec E, représentant de la société B s.à r.l..

Suivant l'attestation émise par C, c'était E qui avait pris contact avec l'association MOBBING.

Il ne ressort pas de cette attestation que Carlo E ait admis que A lui a fait part à de multiples reprises des faits de harcèlement dont elle était victime.

En effet, s'il a admis que A lui a parlé à deux reprises de problèmes survenus en cuisine et qu'une autre salariée se plaignait au sujet de Gloria, il a également dit qu'il n'avait jamais remarqué de problèmes entre A et Gloria et qu'il avait par contre entendu crier A.

E n'a pas non plus dit que Gloria était agressive mais il a dit qu'elle avait un air agressif mais qu'elle ne le faisait pas exprès.

E n'a pas refusé catégoriquement la réintégration de A. Dans le cadre de la discussion avec C en vue de trouver une solution, il a dit qu'il ne voyait pas de possibilité de réintégrer A puisqu'elle devait continuer à travailler avec Gloria dont il avait besoin, mais qu'il était d'accord à recevoir une proposition de transaction de la part de l'avocat de Gloria.

Lors de l'entrevue avec Monique C, Carlo E a encore fait savoir que A lui avait demandé d'être licenciée, mais qu'il ne pouvait la licencier en l'absence de motifs.

Il ne ressort pas de l'attestation du fils de A, qui a assisté à une entrevue entre sa mère et les époux E ayant pour objet un accord entre parties, que E ait formellement notifié à A son refus d'intervenir auprès des prétendus harceleurs et qu'il ait fait savoir qu'il ne prendrait pas de mesures pour faire cesser le harcèlement moral.

Cette entrevue qui a porté sur les difficultés d'intervention auprès de prétendus harceleurs, sur le retour au travail de A ainsi que sur l'hypothèse d'un licenciement avec préavis de deux mois avec dispense de travail, s'est terminée sur l'intention exprimée par E de parler avec son avocat et de rester en communication avec A.

Il ne saurait en l'occurrence être reproché à la société B, qui ne s'est en principe pas opposée à faire cesser d'éventuels actes d'harcèlement, de ne pas avoir procédé à une enquête.

En effet, la société B s.à r.l. n'avait pas reçu d'informations un tant soit peu précises au sujet d'actes d'harcèlement moral, il n'y avait pas urgence à procéder, en l'absence pour cause de maladie de A, à une telle enquête qui aurait exigé la présence de A, et les parties avaient entamé des négociations au sujet des difficultés alléguées par A.

Aucune faute grave dans le chef de la société B s.à r.l. n'est donc donnée.

La faute grave dans le chef de la société B s.à r.l. est d'autant moins donnée que l'existence des faits d'harcèlement n'est pas établie.

A défaut de faute grave dans le chef de l'employeur, la demande de A en résiliation du contrat de travail et en dommages-intérêts n'est pas fondée et la demande reconventionnelle de la société B s.à r.l. en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que l'appel de A n'est pas fondé et que le jugement entrepris est à confirmer.

Il ne paraît pas inéquitable de laisser à charge de la société B s.à r.l. les frais irrépétibles de l'instance d'appel.

La société B s.à r.l. est par conséquent à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

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 de A,

déclare l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société B s.à r.l. de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

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