Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois octobre deux mille quatorze.

Numéro 40452 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-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 26 février 2013,

comparant par Maître Céline MARCHETTO, 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 GALLÉ,

comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 janvier 2014.

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

A, au service de la B depuis le 11 juin 2002, a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 6 septembre 2011.

Aux termes de la lettre licenciement, il est reproché à A les faits suivants :

« Par la présente, la société anonyme téléphonie SA se voit dans l'obligation de vous notifier la résiliation immédiate sans préavis pour faute grave de votre contre de travail.
Les responsables de téléphonie S.A. viennent d'être informés que le jeudi 11 août 2011, alors que votre responsable hiérarchique Mme C était en réunion avec M. D, Directeur Commercial, et M. E, Directeur Général, vous avez tenu dans le bureau du service commercial des propos insultants à l'encontre de votre supérieure Mme C ainsi qu'à l'encontre de M. E, Directeur Général de Téléphonie S.A.
Vous avez en effet qualifié votre supérieure hiérarchique de « suçeuse » ainsi que de « pute », et ajouté que vous aussi vous pourriez « monter à l'étage pour sucer le patron pour obtenir des avantages mais que ce n'était pas votre truc ».
Ces propos ont été proférés par vous, alors que dans le bureau du service commercial se trouvaient M. F, responsable de l'équipe Presales et M. G, commercial.
Le 31 août 2011 alors que votre collègue vous a demandé pourquoi vous agissiez de la sorte, vous avez répondu agir volontairement contre votre responsable pour « foutre le bordel » dans l'entreprise. Ces propos ont été tenus alors qu'étaient présents dans le bureau du service commercial M. F et M. H.
Il nous est impossible de tolérer une telle attitude. La tenue de tels propos si grossiers et irrespectueux, avec la volonté – selon vos termes – de « foutre le bordel », rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. »

Par requête du 4 janvier 2012, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal de travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer en raison de son licenciement, qu'elle qualifia d'abusif, les montants indemnitaires plus amplement spécifiés dans la requête introductive d'instance.

A l'audience des plaidoiries, elle renonça à sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

Au fond, A, sans contester avoir tenu les propos repris dans la lettre de licenciement, fit valoir que le temps qui s'est écoulé entre l'incident du 11 août 2011 et le licenciement, en l'occurrence, trois semaines, enlève aux faits leur caractère de gravité. Elle soutint encore qu'il y a lieu de placer les faits dans leur contexte, alors qu'elle souffre d'une psychose maniaco-dépressive depuis de nombreuses années et a été diagnostiquée bipolaire. Ses collègues de travail et supérieurs hiérarchiques auraient été au courant de ses problèmes psychiques. Elle soutint en outre avoir été victime de harcèlement sexuel d'un collègue de travail, G. Celle situation l'aurait plongée dans un état d'angoisse continuelle. Elle ajouta qu'elle avait eu des relations amicales avec sa supérieure hiérarchique C jusqu'en juillet 2011.

Par jugement contradictoire du 9 janvier 2013, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 6 septembre 2011 et a débouté A de ses demandes. Le tribunal a encore dit non fondée la demande de la B en paiement d'une indemnité de procédure et en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a considéré qu'en traitant sa supérieure hiérarchique de *« suceuse »* et de «*pute »* devant des collègues de travail et en insinuant que celle-ci entretient des relations sexuelles avec le patron pour obtenir des avantages, A a gravement injurié tant sa supérieure hiérarchique que le patron de l'entreprise. En outre, la salariée n'aurait par la suite pas exprimé de regrets par rapport aux propos tenus, mais elle aurait affirmé le 31 août 2011 avoir agi pour *« foutre le bordel dans l'entreprise ».*

Le tribunal a encore estimé que les problèmes psychiques dont souffre A depuis plusieurs années, n'excusent pas les propos grossiers et injurieux tenus par elle le 11 août 2011. Quant aux avances déplacées d'un collègue de travail à l'adresse de la requérante, elles ne présenteraient aucun lien avec les propos tenus par A au sujet de ses supérieurs hiérarchiques et ne sauraient les justifier.

En ce qui concerne le temps écoulé entre les faits et le licenciement, le tribunal a considéré qu'il ne peut être exclu que l'employeur n'ait eu connaissance de l'incident du 11 août 2011 que vers la fin du mois d'août 2011.

Par exploit d'huissier du 26 février 2013, A a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Elle conclut, par réformation, à entendre dire abusif le licenciement avec effet immédiat du 6 septembre 2011, à renvoyer les parties devant les premiers juges pour bénéficier du double degré de juridiction, sinon à entendre condamner l'intimée à lui payer les montants suivants :

- Préavis : 11.879,52 euros bruts
- Congés payés sur préavis : 1.142,63 euros bruts
- Indemnité de départ : 2.969,88 euros bruts
- Préjudice moral : 10.000,00 euros bruts

Elle demande en outre une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs. Elle conteste en ordre subsidiaire tous les montants revendiqués par l'appelante.

A l'appui de son appel, A reprend son argumentation développée en première instance en faisant valoir que le fait pour l'employeur d'attendre trois semaines après la faute commise par le salarié lui enlève le caractère de faute grave, ce d'autant plus qu'il s'agirait d'un acte isolé. Elle soutient encore que le fait d'avoir été victime d'un harcèlement sexuel de la part du dénommé G, jumelé à celui de sa bipolarité, l'avait malencontreusement conduite à tenir des propos déplacés.

Selon l'appelante, étant donné que C avait un salaire très supérieur au sien, elle aurait agi comme elle l'a fait en disant « *dans cette société, il faut sucer pour monter ».* A aucun moment, elle n'aurait traité C de « pute » alors qu'elle se serait très bien entendue avec elle.

A invoque encore une obligation de sécurité de résultat dans le chef de l'employeur qui serait responsable de la fragilité psychologique dans laquelle elle s'était trouvée du fait des remarques et allusions sexuelles « insistantes » de G.

Elle réitère en instance d'appel ses offres de preuve formulées en première instance tendant à établir ses relations amicales avec A, sa fragilité psychologique, la connaissance par ses collègues de travail de ses problèmes psychiques et les allusions sexuelles « insistantes et continues » de G à son égard.

La B, de son côté, soutient que qualifier sa supérieure hiérarchique de *« suceuse »* et de *« pute* » tout en ajoutant qu'elle pourrait aussi « *monter à l'étage pour sucer le patron pour obtenir des avantages* » est absolument abject, ce d'autant plus que la salariée aurait persévéré en répondant le 31 août 2011, qu'elle voulait agir volontairement contre sa responsable pour « *foutre le bordel* » dans l'entreprise.

Elle est d'avis que dans pareille situation tout et chacun aurait agi de la même façon.

L'intimée verse encore une lettre d'avertissement qu'elle a adressée le 6 février 2013 à M. G en faisant valoir qu'elle a fait ce qui s'imposait et aucun reproche ne saurait être formulé à son encontre.

Aux termes de l'article L.124-10 (2) du code du travail *« Est considéré comme constituant un motif grave (...) tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement ».*

La matérialité des faits reprochés à A résulte tant de ses aveux partiels que des attestations testimoniales desquelles il résulte que lors d'une réunion de travail du 11 août 2011 entre A, M. D, C et M. E, A a fait des imputations à caractère fortement injurieux envers ses supérieurs hiérarchiques C et M. E.

Il appert encore des déclarations concordantes de H et de F qu'A n'a pas semblé regretter ses dires, puisqu'elle a déclaré le 31 août 2011 avoir agi volontairement contre sa responsable pour *« foutre le bordel »* dans l'entreprise.

En ce qui concerne le caractère de gravité des propos tenus, il se dégage de l'avis médical du docteur I du 19 octobre 2011, qu'A est suivie et traitée depuis des années pour une psychose maniaco-dépressive, mais que depuis environ deux ans *« ce type de trouble bi-polaire a été fortement réduit, au point que la patiente, que je vois toutes les 3 semaines, n'avait plus qu'un traitement léger ».*

Il en découle que les problèmes de santé psychique invoqués par A ne sont pas de nature à amoindrir sa responsabilité du fait des propos injurieux qu'elle a tenus à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et notamment à l'égard de C et pour lesquels elle n'a montré aucun repentir, bien au contraire.

Par ailleurs, et à supposer encore établi qu'A ait fait l'objet d'allusions et de propositions sexuelles désobligeantes de la part de son collègue de travail G, ces remarques, même associées à son état de vulnérabilité psychique, ne sauraient pour autant atténuer les propos grossiers et injurieux qu'elle a tenus pour d'autres motifs à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et notamment de sa responsable et qui sont sans relation aucune avec le comportement déplacé de son collègue de travail.

C'est dès lors à bon escient que le tribunal du travail a rejeté les offres de preuve d'A pour défaut de pertinence.

C'est encore à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu que l'employeur n'était pas forclos à agir trois semaines après les

faits litigieux et qu'à supposer encore que l'employeur ait attendu trois semaines après avoir eu connaissance des faits avant d'envoyer la lettre de licenciement, cet élément n'était pas de nature à enlever à la faute son caractère de gravité.

En effet, il se dégage des éléments de la cause que les imputations et les propos grossiers et injurieux proférés par A à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, de nature à porter atteinte à l'autorité de l'employeur, - pourtant indispensable à la bonne marche de l'entreprise -, étaient de nature à rompre définitivement la confiance que l'employeur doit avoir dans sa salariée et qu'ils rendaient dès lors impossible la poursuite du contrat de travail.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a décidé, compte tenu de tous les éléments de la cause, que les faits avaient un caractère de gravité suffisant pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'A.

A conclut encore en ordre subsidiaire à requalifier son licenciement avec effet immédiat en licenciement avec préavis ce qui lui permettrait de toucher les indemnités légales.

Au vu des développements qui précèdent quant au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat d'A, aucune autre qualification du licenciement n'est possible.

A succombant dans son appel, sa demande en obtention d'une indmenité de procédure n'est pas fondée.

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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement entrepris ;

dit non fondée la demande d'A sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Claude SCHMARTZ qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.