Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six novembre deux mille quatorze.

Numéro 39838 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 suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 27 mars 2013,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour à Luxembourg, qui ne s'est pas présenté pour conclure,

e t :

la société anonyme B LUXEMBOURG S.A., anciennement C S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 mai 2014.

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

Par requête du 10 septembre 2012 A réclama à son employeur, la société anonyme B Luxembourg SA la somme de 15.000 euros pour les préjudices matériel et moral subis suite au harcèlement moral dont il prétendit avoir été victime.

Il fit exposer avoir travaillé principalement sur le site de la D au (…) et avoir eu comme tâche principale de dispenser aux nouveaux agents de sécurité une formation de 24 heures dès leur arrivée sur le site ; qu'il a fait l'objet de diverses pressions de la part de ses supérieurs hiérarchiques, notamment qu'il a été écarté par ces derniers des décisions le concernant, comme par exemple des modifications intervenues au niveau des plans de travail et que suite à sa demande, ses supérieurs ne lui ont donné aucune raison à ces modifications. Il soutint encore avoir reçu des reproches répétés et mal intentionnés relatif à sa méthode de travail concernant la formation des agents et qu'il fut traité de « bon à rien » , que suite à sa demande d'explication concernant ces critiques, aucune réponse ne lui fut donnée. Il exposa finalement avoir reçu 3 avertissements dans un laps de temps de 5 jours, avertissements non fondés puisque deux d'entre furent annulés par l'employeur suite à ses contestations .

Pour le salarié, ces actes de la part de ses supérieurs respectivement de l'employeur seraient constitutifs, en raison de leur caractère répété et infondé, d'actes de harcèlement moral qui sont à la base de sa dépression nerveuse ainsi que de plusieurs arrêts de maladie.

Il précisa qu'il a fini par donner sa démission du poste d'« agent formateur » le 29 septembre 2011 pour retrouver le statut d'agent de sécurité et demanda à être muté sur un autre site de travail que le (…) où il travaillait, ce qui lui fut accordé ; que depuis sa mutation sur le site de la E, il ne rencontra plus aucun problème relationnel avec ses collègues de travail.

L'employeur souleva in limine litis l'irrecevabilité de la requête en raison de son libellé obscur dans la mesure où le salarié a dans le corps de sa requête fait des développements par rapport à un harcèlement moral alors que dans le dispositif de la même requête il réclama des dommages-intérêts du chef d'un licenciement abusif ; il soutint qu'en raison de la contradiction entre la motivation contenue dans le corps de la requête et celle du dispositif, il n'aurait pas été à même de préparer sa défense de façon adéquate.

Pour le salarié il s'agissait d'une simple erreur matérielle qui pouvait être rectifiée.

L'employeur conclut ensuite à l'irrecevabilité de la requête faute de demande de condamnation indiquée dans le dispositif de la requête, cette demande constituant partant une demande indéterminée.

Pour le salarié il s'agissait d'un oubli qui pouvait être rectifié.

Concernant le fond de la demande, soit le harcèlement moral allégué, l'employeur précisa n'avoir jamais été informé de ce harcèlement qui par ailleurs n'a jamais existé.

Il exposa que si le courrier du 3 janvier 2012 émanant du salarié faisait bien état, certes subrepticement, d'un harcèlement moral de la part de certains de ses supérieurs, il ne faisait aucune référence à la nature de ce harcèlement et à des faits précis ni n'indiquait les personnes auteurs du harcèlement, de sorte qu'il lui était impossible de réagir à un courrier mettant surtout l'accent sur des problématiques d'ordre relationnel entre lui et l'équipe des responsables du site.

L'employeur soutint ensuite que les faits invoqués par le salarié laisseraient d'être prouvés et finalement que les actes décrits par le salarié à les supposer établis, quod non, résulteraient de l'exécution de son pouvoir général d'organisation, du pouvoir de direction et du pouvoir disciplinaire fut- il autoritaire, mais non abusif.

L'employeur formula encore une demande reconventionnelle contre le salarié pour procédure abusive et vexatoire et réclama à ce dernier de ce chef un montant de 1.000 euros.

Par jugement du 19 février 2013 le tribunal du travail a déclaré les demandes principale et reconventionnelle non fondées et les a rejetées.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a tout d'abord considéré que les moyens tirés de l'irrecevabilité de la requête n'étaient pas fondés, alors qu'il s'agit d'une part d'une simple erreur matérielle qui n'a pu induire l'employeur en erreur et l'empêcher de préparer convenablement sa défense et d'autre part d'un oubli qui pouvait sans autre formalité être redressée.

Il a ensuite et après avoir rappelé la définition du harcèlement moral ainsi que les conditions exigées pour le constituer, retenu que les faits de harcèlement moral ne peuvent être confondus avec l'exercice du pouvoir de direction et disciplinaire de l'employeur et qu'en l'espèce l'employeur n'a fait qu'user de ces pouvoirs et finalement, que le salarié n'a pas informé en bonne et due forme, avec des faits

précis à l'appui, son employeur des actes de harcèlement pour conclure au rejet de la demande.

Il a finalement rejeté la demande reconventionnelle de l'employeur pour procédure abusive et vexatoire retenant que l'employeur n'avait pas prouvé que le salarié, en intentant son action en justice, a agi de mauvaise foi ou avec une légèreté blâmable.

De ce jugement A fit régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 27 mars 2013.

Il demande de dire son appel fondé et de réformer le jugement entrepris.

Il réitère les mêmes arguments et moyens qu'en première instance relativement à son harcèlement moral.

L'intimée relève en premier lieu, quant à l'étendue de la saisine de la Cour, que l'acte d'appel ne porte pas sur l'ensemble du dispositif du jugement, la décision ayant déclaré non fondées les demandes principales n'y figurant pas, de sorte qu'il faudrait en conclure que la Cour n'est pas saisie en appel de ce volet et que les dispositions afférentes du dispositif du jugement sont coulées en force de chose jugée.

L'appelant conclut à un oubli malencontreux d'un bout de phrase dans le dispositif de l'acte d'appel et non à une renonciation de sa part de relever appel de ce chef du jugement.

L'intimée conclut encore à la confirmation du jugement en ce qu'il a rejeté la demande du salarié basée sur le harcèlement moral, harcèlement dont il conteste avoir eu connaissance et dont il conteste le bien-fondé.

Elle relève appel incident du jugement déféré en ce qu'il a rejeté le moyen tenant à l'irrecevabilité de la requête pour obscuri libelli, soutenant qu'il ne s'agissait pas d'une simple erreur matérielle respectivement d'un oubli et elle demande enfin par incidence de réformer le jugement déféré en ce qu'il a rejeté sa demande reconventionnelle pour procédure abusive et vexatoire.

Elle conteste finalement les montants réclamés par le salarié tant en leur principe qu'en leur montant.

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

I) <u>Quant à la portée de l'acte d'appel ou quant à l'étendue de la saisine de la Cour :</u>

Selon l'intimée, la Cour serait saisie uniquement d'une partie du dispositif du jugement, l'appelant ayant décidé de limiter son appel principal à une partie seulement du jugement sans y inclure le volet de la décision ayant déclaré non fondées les demandes principales du salarié, à savoir les demandes en paiement de dommages et intérêts du chef d'un prétendu préjudice matériel et moral subi, dès lors que l'acte d'appel du 27 mars 2013 ne fait nulle mention de la partie du dispositif du jugement ayant statué sur les demandes principales, de sorte que les dispositions afférentes du dispositif du jugement sont coulées en force de chose jugée.

Le dispositif que l'appelant a inséré dans son acte d'appel se lit comme suit :

« Par ces motifs :
le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,
déclare les demandes principales et reconventionnelle recevables en la forme,
déclare non fondée la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette,
déclare fondée la demande de la société anonyme B LUXEMBOURG S.A. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 €,
(...) ».

Dès lors que l'appelant indique dans son acte d'appel : « *que par la présente, la partie requérante relève formellement appel contre le jugement du tribunal du travail de Luxembourg rendu en date du 19 février 2013 et dont le dispositif est conçu comme* suit :…. » sans spécifier de façon univoque que cet appel est limité à certains chefs précis du jugement qui lui causeraient torts et griefs, et en développant dans le corps de l'acte d'appel une motivation exhaustive sur le harcèlement moral, objet principal de sa demande initiale, pour finalement dans le dispositif de l'acte d'appel clairement conclure à « *la réformation du jugement sans limitation et déclarer la demande de A en condamnation de l'employeur fondée à hauteur de 5.000 euros à titre de préjudice matériel et 10.000 euros à titre de préjudice moral, en conséquence débouter l'employeur de ses demandes et mettre à néant toutes les condamnations prononcées en première instance contre l'appelant et confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'irrecevabilité de la demande introductive d'instance.. »,* il y a lieu de conclure à un oubli matériel de la part de l'appelant d'insérer la totalité du dispositif du jugement entrepris par lui, oubli qu'il y a lieu sans autre forme de redresser.

Il en suit que la Cour est saisie de l'appel en tant que dirigé contre le jugement dans son intégralité.

II) <u>Quant à la recevabilité de la requête introductive d'instance.</u>

L'intimée soulève incidemment en instance d'appel son moyen de première instance tenant à l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance en raison de son libellé obscur, libellé obscur qui résulte, d'après elle, du fait que dans le corps de sa requête le salarié développe des moyens relatifs à un harcèlement moral qu'il prétend avoir subi, pour ensuite dans le dispositif de la requête conclure à un licenciement abusif et réclamer des indemnités de chef; l'intimée prétend ne pas avoir été en mesure, en raison respectivement de cette confusion ou contradiction de déterminer clairement sur quel fondement juridique le salarié entendait obtenir indemnisation et s'être partant trouvée dans l'impossibilité de préparer sa défense de manière adéquate.

L'appelant conclut à une simple erreur matérielle que les juridictions du travail seraient habilitées à rectifier.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a fait une application correcte de l'article 145 du NCPC en vérifiant si les exigences du prédit article ont été respectées en l'occurrence, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a retenu :

« Le tribunal de ce siège considère que le fait pour le requérant de s'être référé dans le dispositif de sa requête à son licenciement constitue une erreur matérielle.
Il résulte en effet de la lecture de la motivation de la requête que le requérant n'y a développé que des moyens relatifs à son harcèlement moral sur son lieu de travail à l'exclusion de tout moyen relatif à un licenciement.
Il y a en outre demandé les mêmes condamnations que celles qu'il a demandées dans le dispositif de la requête.
Le requérant a encore suffisamment exposé dans le corps de sa requête l'objet de la demande et les moyens à l'appui de cette dernière.
La partie défenderesse n'a partant pas pu se méprendre sur l'objet de la requête.
Elle a pu savoir ce que le requérant lui réclamait et préparer utilement sa défense.
Elle n'a finalement pas rapporté la preuve concrète de la réalité d'un préjudice par elle subi du fait de l'irrégularité de l'acte.
Le premier moyen d'irrecevabilité de la requête doit partant être rejeté. »

III) Quant au harcèlement moral invoqué :

L'appelant fait grief à la juridiction de première instance d'avoir considéré qu'il n'avait pas rapporté la preuve du harcèlement moral invoqué, alors qu'il a bel et bien été mis à l'écart des décisions le concernant directement, plus précisément relativement au modifications des plans de travail; qu'il n'a pas reçu d'explications à ses demandes afférentes ; qu'il a subi divers reproches répétés et a été qualifié de « bon à rien » sans raison ni explications, qu'il a fait l'objet de 3 avertissements dans un laps de temps de 5 jours, dont deux ont été retirés par l'employeur suite à ses explications, que le troisième cependant a été maintenu de façon injustifiée; que suite à ces évènements il a donné sa démission en sa qualité d'agent formateur afin de retrouver un statut d'agent de sécurité et demandé un changement de lieu de travail; que depuis sa mutation il ne connaît plus aucun problème.

Pour l'appelant l'ensemble de ces faits seraient constitutifs d'un harcèlement moral alors qu'il y a eu atteinte portée à sa dignité, qu'il a dû travailler dans un environnement intimidant, hostile, dégradant et offensant pour lui, ce qui a eu un impact grave sur son état de santé, de sorte qu'il est tombé en dépression nerveuse.

Il reproche encore au tribunal du travail d'avoir considéré, en présence de son courrier du 3 janvier 2012 adressé à l'employeur, dans lequel il faisait clairement état des actes de harcèlement dont il était victime, qu'il est resté en défaut d'informer son employeur des faits de harcèlement dont il a été victime, de sorte qu'il y aurait lieu de réformer le jugement déféré en ce sens.

L'intimée conteste tant le harcèlement moral invoqué par le salarié que d'en avoir été informé pour conclure à la confirmation du jugement déféré par adoption de l'intégralité de ses motifs.

Le tribunal du travail a fait une relation correcte et complète tant des faits que des circonstances de l'affaire et des moyens respectifs des parties, à laquelle il y lieu de renvoyer.

Les juges de première instance ont encore, en l'absence de texte de loi en matière de harcèlement moral sur le lieux du travail, donné une définition exacte et précise du harcèlement et circonscrit de façon détaillée l'ensemble des éléments caractéristiques du harcèlement moral ainsi que des conditions exigées ou nécessaires de nature à permettre de qualifier une attitude ou un comportement émanant d'un collègue de travail ou de l'employeur lui-même de harcèlement moral répréhensible.

La juridiction de première instance a finalement fait une analyse approfondie des actes invoqués par le salarié et qualifiés par lui d'actes de harcèlement moral pour arriver, à bon escient, à la conclusion que le salarié n'avait pas subi un tel

harcèlement moral, en décidant d'une part à bon droit que la preuve de la réalité de ces actes n'était pas rapportée par le salarié, respectivement que ces actes ne résultaient que de l'expression normale du pouvoir de direction et hiérarchique de l'employeur sur ses salariés.

Le tribunal du travail a encore, pour des motifs que la Cour fait siens, à bon droit considéré que l'employeur avait en l'espèce, en sa qualité de détenteur du pouvoir de direction au sein de l'entreprise fait un usage normal de son autorité hiérarchique et de son pouvoir disciplinaire sur le salarié ce qui devrait être clairement distingué d'un comportement de harcèlement.

La Cour entend encore relever à cet égard qu'il y a en effet lieu de dissocier le stress et les difficultés inhérentes à toute activité professionnelle, tels que les conflits relationnels, ou une ambiance de travail affectée par des tensions, de ce qui relève effectivement du harcèlement moral.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Il y a cependant lieu à la différence du tribunal du travail, de considérer que le salarié a, par son courrier du 3 janvier 2012, bien informé l'employeur de la situation malsaine dans laquelle il évoluait, qu'il a porté à la connaissance de l'employeur les problèmes relationnels qu'il rencontraient avec ses supérieurs hiérarchiques qu'il qualifia d'harcèlement.

Qu'en présence d'un tel courrier, que l'employeur ne conteste pas avoir reçu, une réponse de sa part s'imposait nécessairement, par respect pour le salarié, et ne fut-ce qu'en raison des règles de bonne conduite.

Cependant, la Cour partage l'avis du tribunal du travail en ce qu'il a retenu que la lettre litigieuse du salarié n'était pas suffisamment précise tant quant aux faits et actes y libellés qu'aux qualités des personnes y dénoncées pour permettre à l'employeur de réagir et d'en vérifier le bien-fondé.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a décidé *« en omettant de formuler des faits précis et objectivement vérifiables à l'appui de son accusation de harcèlement, le salarié n'a en effet pas mis son employeur en mesure d'appréhender la situation et de prendre les mesures appropriées pour faire cesser ces faits de harcèlement, de sorte qu'aucun reproche ne saurait lui être fait ».*

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a décidé que la demande du salarié en réparation d'un préjudice moral subi suite au harcèlement moral n'est pas fondée et l'a rejetée.

IV) <u>Quant à la demande reconventionnelle</u>

L'intimée réitère en instance d'appel sa demande formulée reconventionnellement contre le salarié basée sur l'article 6-1 du code civil et tendant au paiement par le salarié d'un montant de 1.000 euros à titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire.

Par adoption des motifs du tribunal du travail le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a retenu à bon droit qu'il n'était pas établi que le salarié, en intentant une action judiciaire contre son employeur, ait agi de mauvaise foi ou avec une légèreté blâmable pour déclarer la demande afférente non fondée.

V) <u>Quant aux demandes basées sur l'article 240 du NCPC</u>

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont 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 les appels principal et incident recevables ;

constate que la Cour est saisie d'un appel principal général ;

dit les appels principal et incident non fondés ;

partant **<u>confirme</u>** le jugement déféré ;

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 Guy CASTEGNARO qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.