Arrêt N°58/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit avril deux mille seize.

Numéro 41470 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 Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 10 juillet 2014,

comparant par Maître Alexandra CORRE, 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 KURDYBAN,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 16 février 2016.

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

Par requête du 11 juin 2013, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée B devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer du chef d'actes de harcèlement moral subis à son lieu de travail le montant de 10.000 euros + pm à titre de dommages et intérêts pour préjudices moral et matériel subis.

A l'appui de sa demande, A exposa que depuis le 26 mars 2007, elle a été au service de la société C en qualité d'ouvrière nettoyeuse ; que le 1er septembre 2009, la société B a repris les activités de la société C ; que dans le cadre de cette reprise, elle a accepté, par avenant à son contrat de travail du 26 août 2009, son transfert à la société B ; qu'elle a été affectée au chantier X sous la responsabilité de la dame D ; que depuis le début de l'année 2011, elle a fait l'objet de brimades, de moqueries et d'injustices à son lieu de travail de la part de celle-ci ; qu'elle a, à plusieurs reprises, informé son employeur et notamment le département des ressources humaines de sa situation ; que malgré ses promesses, l'employeur n'a pas réagi et n'a pas pris une quelconque mesure pour mettre fin aux agissements fautifs et répétés de la responsable de chantier ; que par courrier du 9 février 2012, elle a été informée de son transfert sur le chantier Y ; que ce changement d'affectation a comporté un changement de ses horaires de travail plus difficilement conciliables avec sa vie privée ; que ces évènements ont provoqué une grave dépression nerveuse dans son chef.

Pour prouver la réalité des faits invoqués à la base de sa demande, la requérante versa plusieurs courriers émanant de l'OGBL tendant à établir que l'employeur a été au courant de la situation de sa salariée. Elle formula également une offre de preuve par témoins.

La société B contesta tout acte de harcèlement moral et estima que la salariée n'a pas prouvé qu'elle a dénoncé les faits tels qu'actuellement offerts en preuve.

Elle fit valoir que s'il y avait eu un échange de discussions avec l'OGBL au sujet des tensions entre différentes salariées affectées au chantier X, les faits tels qu'actuellement présentés par la requérante et offerts en preuve ne lui auraient jamais été dénoncés ; qu'en outre, suite à la dénonciation anonyme, elle aurait diligenté une enquête interne qui aurait été négative.

La société défenderesse soutint encore que la possibilité pour l'employeur de changer l'affectation de la requérante fait partie de la clause de flexibilité et de mobilité prévue à l'article 3 de son contrat de travail ; que suite au changement d'affectation de la salariée, il y a eu un échange de courriers avec l'OGBL en mars 2012 au sujet de la mutation de la requérante et que A a laissé s'écouler plus d'une année avant de déposer la requête en dédommagement de son dommage moral allégué.

Elle contesta enfin tout préjudice en relation causale avec la prétendue inexécution contractuelle dans son chef et demanda l'allocation d'une indemnité de procédure de 700 euros.

Par jugement contradictoire du 30 mai 2014, le tribunal du travail déclara la demande de A non fondée, de même que la demande de la société B sur base de l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a d'abord relevé que si la plainte anonyme du 29 mars 2011 dénonçant les agissements de D au X traduit certes un malaise et un climat de tension, cette lettre ne saurait cependant valoir à titre d'information circonstanciée de l'employeur de la situation de A, de sorte que et compte tenu des termes vagues y employés, l'enquête interne déclenchée par l'employeur constituait une mesure appropriée.

Le tribunal a ensuite relevé que A n'établit pas et n'offre pas en preuve qu'elle a porté les différents faits, tels que décrits dans son offre de preuve, à la connaissance des dirigeants responsables de la société défenderesse, respectivement à une personne habilitée à recueillir une telle dénonciation ; que même si l'offre de preuve indique pour certains faits que A a informé son superviseur E, toujours est-il qu'elle n'offre pas en preuve que cette personne était habilitée à recueillir une telle dénonciation.

Le tribunal en a déduit que l'offre de preuve ne tendant pas à établir l'existence d'actes de harcèlement moral dénoncés aux dirigeants de l'entreprise est à déclarer irrecevable.

Le tribunal en a conclu que faute par A d'établir qu'elle a informé son employeur des agissements allégués et qu'elle l'a ainsi mis en mesure de réagir de façon adéquate, elle ne saurait dès lors engager la responsabilité de l'employeur.

Le tribunal a également remarqué que si le courrier du 12 avril 2012 du syndicat OGBL contient une description plus détaillée des agissements reprochés à D, ce courrier intervient cependant deux mois après le changement d'affectation de la

requérante et que c'est à tort que A estime que sa mutation constitue une sanction cachée, les principes de mobilité et de flexibilité étant inscrits dans son contrat de travail et son avenant.

De ce jugement, A a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 10 juillet 2014.

L'appelante conclut, par réformation à voir déclarer sa demande fondée pour les montants réclamés de 10.000 euros + pm. Elle demande également une indemnité de procédure de 700 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 700 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

A fait d'abord grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle n'établit pas et n'offre pas en preuve qu'elle a porté les différents faits tels que décrits dans son offre de preuve à la connaissance des dirigeants responsables de la société défenderesse respectivement à une personne habilitée à recueillir une telle dénonciation.

Elle soutient, qu'au vu des différentes réunions et entretiens avec ses supérieurs hiérarchiques, la connaissance des faits de harcèlement moral par l'employeur est établie. En ordre subsidiaire, elle réitère son offre de preuve par témoins tendant à établir par l'audition du témoin F, secrétaire de l'OGBL que lors des différents entretiens dans les bureaux de la société B, le témoin a précisé à ses interlocuteurs G et H les faits de harcèlement subis et notamment ceux libellés dans son offre de preuve.

Selon l'appelante, il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de l'équipe et de s'enquérir plus avant afin de lever le voile sur la situation. Elle renvoie à cet égard à la charte de valeurs signée par l'employeur interdisant toute forme de discrimination et notamment de harcèlement.

L'intimée qui ne conteste pas qu'elle ait reçu une plainte anonyme datée du 29 mars 2001 et qu'il y ait eu des échanges de discussions entre elle-même et le syndicat OGBL concernant des tensions entre différentes salariées affectées au X, conteste cependant qu'elle eût été informée de manière circonstanciée de la situation de harcèlement moral dont se plaignait A et fait valoir que les faits tels que décrits par A dans son offre de preuve par la voie testimoniale ne lui ont pas été dénoncés et

que quand-bien même son superviseur E en eût été informé, celui-ci n'aurait pas été habilité à recevoir une telle information.

Ainsi que l'ont relevé à bon droit les premiers juges, 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 de nature à pouvoir nuire à la santé de ses salariés.

Il doit ainsi répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur ses salariés.

La connaissance par l'employeur des faits de harcèlement moral est dès lors la condition sine qua non 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 moral. 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.

En l'espèce, il résulte des courriers versés en cause que la société B avait connaissance des problèmes rencontrés sur le chantier du X entre la responsable du chantier D et différentes salariées dont A et que celle-ci s'en était plainte auprès de son superviseur, respectivement auprès du directeur des ressources humaines dès février 2011.

Il se dégage en effet des courriers des 5 mars 2012 et 12 avril 2012 par lesquels le syndicat OGBL conteste la mutation du 9 février 2012 de A à un autre chantier, que cette décision constitua l'aboutissement des tractations entre parties à la suite des plaintes émises par A dès février 2011 au sujet du comportement vexatoire et humiliant de D responsable du site X à son égard.

Il s'en dégage notamment qu'en date du 2 mars 2011, il y avait eu un premier entretien avec G, directeur des ressources humaines à Bissen en présence d'F, secrétaire de l'OGBL et de A ; que suite à cette réunion, une plainte anonyme fut adressée à la société B portant dénonciation des faits de harcèlement moral reprochés à la responsable du site D, de surcroît déléguée du personnel, et demandant à l'employeur de prendre des mesures adéquates afin de mettre un terme

à cette situation ; que le 9 décembre 2011, il y eut une nouvelle réunion dans les bureaux de l'employeur à (…) en présence des responsables de la société B, puis en date du 25 janvier 2012 une autre réunion lors de laquelle H de la société B fit part du résultat de l'enquête interne ; que par lettre du 9 février 2012, A fut informée qu'en vertu de l'article 3 de son contrat de travail, elle serait affectée à partir du 15 février 2012 au chantier Y.

Il se dégage du comportement de la société B ci-avant retracé que celle-ci avait été avisée de manière suffisamment précise de faits donnant à penser qu'il y avait eu harcèlement moral de la part de la responsable du site D à l'égard de A ; que par l'intermédiaire de ses dirigeants, en l'occurrence G, directeur administratif et des ressources humaines et membre du Comité de Direction, et H, directeur général, la société B avait en effet participé à des réunions communes avec la salariée et un représentant de l'OGBL, qu'elle avait déclenché une enquête interne et avait en définitive pris une mesure de changement d'affectation du service de la salariée.

Il résulte des développements qui précèdent et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire que la société B connaissait les doléances A relatives aux agissements de la responsable du site D et qu'il devient surabondant d'examiner encore si E avait, en sa qualité de superviseur des travaux de A, également été habilité à recevoir ces informations.

A critique encore la décision de mutation intervenue à son égard au motif qu'elle constitue une sanction cachée, dans la mesure où les nouveaux horaires ont rendu impossible la vie de famille d'une mère de trois enfants.

Elle se prévaut de l'attestation testimoniale de I reprenant les termes employés par le superviseur E suite à sa nouvelle affectation *« Ce sera pareil pour celles qui feront pareil. Ça va servir d'exemple aux autres femmes !»*.

La société B conteste cette imputation au motif qu'il n'y a que très peu de différence entre les anciens horaires fixés dans le contrat de travail et les nouveaux horaires fixés dans le courrier du 9 février 2012 et que l'attestation testimoniale de I est d'ores et déjà contredite par les certificats médicaux d'incapacité de travail versés en cause établissant que E était en arrêt de maladie durant la période du 30 janvier 2012 au 14 mai 2012 pendant laquelle il aurait fait les prédites déclarations. Elle soutient que la déclaration de l'auteur de l'attestation est encore peu crédible, alors qu'au vu de la pathologie d'ordre cardiaque à la base de l'arrêt de travail de E, il est peu probable que celui-ci se fût rendu pendant son arrêt de travail - même si les sorties n'étaient pas médicalement contre-indiquées - sur des chantiers dont il avait la responsabilité pour y faire des déclarations au sujet de A.

Elle soutient encore que A a laissé s'écouler plus d'une année avant de déposer une requête en dédommagement de son préjudice moral et l'état dépressif invoqué par A du fait de harcèlement moral n'est pas établi au vu des certificats médicaux versés en cause.

Le contrat de travail prévoit sub point 3 « lieu de travail » :

En raison du caractère spécifique de l'activité de l'employeur et plus particulièrement qu'impose la tâche du (de la) salarié (e), cette dernière (ce dernier) peut être occupé (e) selon les besoins de l'employeur à différents endroits (chantiers au Luxembourg)
L'occupation de l'ouvrier ne se limite pas à un chantier fixe. L'ouvrier pourra être affecté avec motivation écrite à un autre lieu de travail au Grand-Duché de Luxembourg ou dans la région frontalière suivant les besoins de l'entreprise.

Le contrat de travail prévoit encore sub point 5 *« horaire et durée de travail »* que :

La durée contractuelle de travail est de 23 heures par semaine, répartie sur 6 jours et que l'horaire de travail sera :
- *de 16h30 à 19h30 les lundi et vendredi,*
- *de 16h30 à 21h30 du mardi au jeudi*
- *de 11h 45 à 13h45 le samedi.*

(..) L'horaire ainsi que la durée de travail pourront varier en fonction des besoins de l'entreprise et en fonction d'une nouvelle affectation.

L'avenant du 26 mars 2007 constatant le transfert de A de la société C auprès de la société B prévoit encore que :

La durée de travail est fixée à 23 heures par semaine.
Toutefois, l'horaire de travail est mobile selon les besoins de l'employeur et suivant les besoins et les usages de la branche.
La salariée est d'accord à être transférée à tout moment à un autre lieu de travail lié à Luxembourg suivant les besoins de l'entreprise.

Il résulte du courrier du 9 février 2012 de la société B que suite à une nouvelle réorganisation de travail du chantier X, A a été affectée à partir du 15 février 2012 au chantier Y à Luxembourg, et que :

« les horaires de travail seront du lundi au jeudi de 17 heures à 21 heures et le vendredi de 14 heures à 21 heures ».

La comparaison des anciens horaires de travail avec les nouveaux horaires permet de constater que les nouveaux horaires n'ont pas sensiblement varié et qu'ils ne

rendent pas impossible la vie de famille d'une mère de trois enfants. S'il résulte de l'attestation testimoniale de J que son épouse a eu beaucoup de mal à accepter la nouvelle de son changement de site, il n'en résulte pas pour autant que les nouveaux horaires aient eu une incidence significative dans l'organisation de la vie familiale de A.

La Cour constate encore que l'attestation testimoniale de I au sujet des prétendus propos tenus par E « fin février ou début mars » se trouve en contradiction avec les certificats de maladie versés en cause établissant l'absence de E à son lieu de travail à cette époque et qu'elle manque par ailleurs de précision quant aux circonstances de temps et de lieu dans lesquelles les prétendus propos auraient été tenus, de sorte que la Cour ne saurait en tirer aucune conclusion quant au prétendu caractère punitif de la mesure prise par la société B.

Il suit des considérations qui précèdent que la décision de mutation prise par la société B n'a pas constitué, compte tenu du principe de mobilité et de flexibilité inscrite dans son contrat de travail et son avenant et au vu des nouveaux horaires de travail attribués à A une sanction cachée à l'égard de la salariée mais une mesure qui s'imposait pour prévenir, respectivement pour faire cesser les faits de harcèlement à son égard.

Il en découle qu'aucune faute par A n'est établie dans le chef de la société B, de sorte que la demande de A en obtention de dommages et intérêts du chef de dommage moral et matériel laisse d'être fondée.

L'appel n'est partant pas fondé et il y a lieu de confirmer, bien que partiellement pour d'autres motifs le jugement entrepris.

Au vu de l'issue du litige, c'est à bon droit que les premiers juges ont déclaré la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure non fondée.

A succombant dans son appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

La société B n'établissant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à se charge les frais irrépétibles exposés dans le cadre des deux instances, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas non plus 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 ;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.