

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois décembre deux mille quinze.

Numéro 41738 du rôle

Présents:

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 Frank SCHAAL de Luxembourg du 7 avril 2014,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**1)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 SCHAAL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg,

**2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Elisabeth ALEX, avocat à la Cour à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 29 septembre 2015.

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

Au service de la société B depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2010 en qualité d'attachée de direction, A a été licenciée avec préavis le 25 janvier 2012, en raison d'une part de son incapacité à remplir ses fonctions, son manque de collégialité et de loyauté envers son employeur et d'autre part, en raison d'une absence continue depuis le 16 juin 2011 de son poste d'attachée de direction, ayant entraîné une totale désorganisation des services commerciaux et de direction.

A qui conclut au caractère abusif de son licenciement, déposa une requête au greffe du tribunal du travail de Luxembourg en date du 17 janvier 2013 aux fins de réclamer à son ancien employeur les montants actualisés y détaillés.

L'employeur précisa que le motif principal du licenciement de sa salariée résidait dans son absence continue depuis le 16 juin 2011.

A contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs du licenciement.

Elle soutint que sa longue maladie était due au comportement de son employeur et de certains de ses collègues de travail, qui l'ont harcelée moralement, voire agressée physiquement.

Par un jugement rendu contradictoirement le 28 février 2014, le tribunal du travail a déclaré recevable la demande, déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu le 25 janvier 2012 à l'égard de A, déclaré non fondée la demande de A en

indemnisation des préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif, déclaré non fondée la demande de A tendant à l'obtention de dommages-intérêts du chef d'harcèlement moral, déclaré non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure, déclaré non fondée la demande de la société B en paiement d'une indemnité de procédure, déclaré non fondée la demande de l'ETAT à l'égard de la société B et condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé que les faits étaient suffisamment précis, que « *la salariée n'avait pas prouvé que sa maladie trouve son origine dans un harcèlement moral* » et « *qu'une succession de certificats médicaux sans autre précision quant à la nature de la maladie du salarié et quant à un espoir d'amélioration dans un proche avenir met l'employeur dans une situation où il ne peut plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de son salarié pour assurer le fonctionnement régulier du service auquel il était affecté et qu'au vu de ce qui précède, le tribunal a estimé qu'il est établi que l'absence prolongée pour cause de maladie de la requérante a rendu impossible le maintien des relations de travail. Ce motif étant à lui seul suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis, il est superfétatoire d'analyser les autres motifs de licenciement.* »

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 7 avril 2014.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et à titre principal, de dire qu'elle a fait l'objet d'harcèlement dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, partant de réformer le jugement dont appel, en ce qu'il a déclaré son licenciement justifié au motif qu'elle n'a pas été en mesure de prouver que le harcèlement moral exercé par l'employeur était la cause de son absence continue, partant de condamner la société B au paiement de la somme de 30.888,12 € avec les intérêts légaux à compter du 25 octobre 2011, sinon à compter du jour du dépôt de la requête de première instance, de lui donner acte qu'elle offre de prouver par voie d'enquête divers faits, d'ordonner le renvoi des parties devant le tribunal du travail autrement composé pour statuer sur les autres motifs du licenciement exposés dans la lettre du 23 février 2012, de voir réserver la demande de la requérante quant à l'indemnisation relative au caractère abusif de son licenciement.

Elle fait exposer que, lors de ses entretiens d'embauche, il avait été déclaré à A qu'elle serait initialement engagée en qualité d'attachée de direction, afin de pouvoir se former au fonctionnement de la société et de pourvoir dans un avenir proche au remplacement, après son départ en retraite, d'un directeur, que cependant, A a rapidement pu s'apercevoir que son arrivée intervenait en réalité dans le cadre de rapports conflictuels entre certains membres de la direction et que son embauche n'était pas souhaitée par certains membres, que de ce fait, elle a été dans l'obligation d'assurer elle-même sa formation au sein de l'entreprise alors

qu'elle était laissée sans aucune instruction sur la définition exacte de sa tâche et les moyens d'y parvenir.

A expoe qu'elle s'est de même vue confrontée à un refus de la part de certains membres de la direction de lui expliquer le fonctionnement de l'entreprise et le travail à réaliser-, que de plus, elle était utilisée pour remplacer un salarié absent, même si cela ne correspondait pas au poste pour lequel elle avait été engagée.

Qu'ainsi, en date du 27 avril 2011, elle était avisée du fait qu'elle devrait pourvoir au remplacement de Melle C au bureau des commandes, alors que cette salariée était enceinte, que ce « nouveau » travail nécessitait de surcroît des modifications importantes de ses heures de travail, en débutant plus tôt le matin et en étant amenée également à travailler les samedis, qu'elle n'était par ailleurs absolument pas préparée à cette modification de fonction, que ce même 27 avril 2011, l'administrateur-délégué, en l'occurrence M. D, menaçait même de la licencier si elle refusait d'effectuer ce remplacement, que par ailleurs elle s'est vue également confrontée à de fréquents propos misogynes et déplacés de la part de D, qu'ainsi, elle était fréquemment interrogée par D sur sa vie privée et sur les raisons de son divorce, que de même, sa fonction était fréquemment rabaissée alors que l'administrateur-délégué lui demandait de passer l'aspirateur dans sa voiture, respectivement de repasser une veste froissée, de sorte qu'elle était taillable et corvéable à merci, qu'elle était soumise à de violents reproches respectivement critiques de la part de D, devant les autres salariés de la société.

Elle soutient encore qu'en date du 15 juin 2011, elle a été physiquement malmenée par E, responsable du service « achats bovin » qui la saisissait par la nuque en la lui serrant fortement et en lui donnant une secousse en avant, occasionnant des vertiges et de violents maux de tête, qu'elle transmettait alors à son employeur un courrier recommandé en date du 25 octobre 2011, par lequel elle l'informait à la fois des difficultés rencontrées pour exercer pleinement la fonction pour laquelle elle avait été engagée, mais également des diverses vexations dont elle avait été la victime, que pour toute réponse, la société B contestait les faits allégués et lui reprochait au contraire la qualité de son travail, que suite à ces divers faits, elle subissait une grave dépression qui l'obligeait à cesser son travail, qu'elle consultait en conséquence à partir du mois de juin 2011 un médecin-psychiatre qui continue encore à la soigner pour un syndrome anxio-dépressive majeure.

Elle soutient que son harcèlement moral et son agression physique résulteraient à suffisance de droit d'une part des deux certificats médicaux versés en cause, d'autre part de l'attestation testimoniale de la salariée F.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins aux fins de prouver la réalité de son harcèlement moral et physique.

Concernant les autres motifs du congédiement, elle demande, par application de l'article 597 du NCPC, le renvoi devant les juges de première instance pour

instruction, sinon et en cas d'évocation, elle en conteste la précision, la réalité et le sérieux.

L'employeur conteste la version des faits telle qu'elle a été relatée par la salariée.

Il soutient, au contraire, que peu de temps après l'entrée en fonctions de A, il dut rapidement constater que celle-ci avait intentionnellement menti sur ses compétences puisqu'elle était, en réalité, incapable d'exécuter les tâches basiques qui lui étaient demandées, compétences qu'elle aurait dû maîtriser puisqu'elle travaillait précédemment dans le même secteur d'activités.

Vu l'incompétence professionnelle de sa salariée, son comportement suffisant et hautain sur le lieu de travail à l'égard de ses collègues de travail et supérieurs hiérarchiques et ses nombreuses absences pour cause de maladie à compter du 16 juin 2011, soit dix mois seulement après son entrée en fonctions (principal motif de son licenciement), l'employeur allègue avoir été contraint de procéder à la résiliation de son contrat de travail.

L'employeur conteste comme en première instance tout harcèlement moral dans son chef ; il verse des attestations testimoniales établissant que ce serait la salariée qui s'est comportée de façon incorrecte en semant la « zizanie » entre les membres de la direction et ses collègues de travail et conclut à la confirmation du jugement entrepris.

L'appelante demande le rejet des attestations patronales, soit en raison de leur non-conformité aux exigences légales, soit en raison de leur imprécision et non-pertinence.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame à la partie mal-fondée le remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée pendant la période de juin 2012 à octobre 2012, sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

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

Au vu des versions diamétralement opposées présentées par les parties relativement aux faits et circonstances du licenciement de la salariée et des nombreuses incohérences y contenues, la Cour estime utile et nécessaire de procéder, avant tout autre progrès en cause, à une comparution personnelles des parties.

Elle réserve partant la demande pour le surplus.

**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,

avant tout autre progrès en cause, ordonne la comparution personnelles des parties,

dit que les parties comparaitront en personne le **mercredi, 20 janvier 2016 à 9.00 heures, en la chambre du conseil dans la salle n° CR.4.28, 4<sup>e</sup> étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du St. Esprit,**

dit que la société B S.A. doit comparaître en la personne d'un représentant qualifié ayant connaissance des faits du dossier,

délègue à ces fins Madame le conseiller Ria LUTZ,

réserve la demande pour le surplus.