

Arrêt N° 145/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre novembre deux mille seize.

Numéro 41738 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, président de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, 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 27 septembre 2016.

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

Par un arrêt rendu contradictoirement en date du 3 décembre 2015, la Cour avait *« 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, estimé utile et nécessaire de procéder, avant tout autre progrès en cause, à une comparution personnelle des parties »*.

Cette dernière eut lieu le 20 janvier 2016, à l'issue de laquelle les parties se sont accordées pour trouver un arrangement, sans y parvenir.

Par des conclusions subséquentes, la salariée à laquelle incombe la charge de la preuve que ses absences régulières étaient dues à un harcèlement moral de la part de son employeur, a reformulé son offre de preuve par témoins, dont le libellé est repris dans son intégralité dans le dispositif du présent arrêt, et elle demande à la Cour d'entendre les témoins C et D.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve de la salariée, qui ne serait pas pertinente, dès lors que les faits offerts en preuve sont d'ores et déjà contredits par les attestations testimoniales versées en cause, notamment celle de C ; l'intimée maintient également l'ensemble de ses conclusions notifiées antérieurement ainsi que son offre de preuve formulée au dispositif de ses conclusions notifiées le 9 décembre 2014 qui tend à démontrer le caractère réel et sérieux du licenciement.

A a versé une attestation testimoniale rédigée par le témoin C et l'employeur en a versé une du même témoin et dont le contenu est contradictoire.

Si les déclarations écrites présentent en principe des garanties de crédibilité et de fiabilité suffisantes comme moyen de preuve, l'attestation écrite reste soumise à l'appréciation souveraine des juges du fond qui sont libres d'attribuer aux attestations la portée qu'elles paraissent mériter.

En présence de deux attestations contradictoires émanant d'un même témoin, la Cour estime utile d'entendre l'auteur de cette attestation ainsi que le témoin D par la voie d'une enquête, l'offre de preuve étant précise, pertinente et concluante.

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,

vu l'arrêt de la Cour du 3 décembre 2015,

avant tout autre progrès en cause, admet A à prouver par les témoins :

- 1) C, c/o B S.A., L(...),
- 2) D, c/o B S.A., L(...),

les faits suivants :

*« Depuis son embauche, le 1^{er} septembre 2010, sans préjudice quant à une date plus exacte, A a été victime de façon continue de comportements portant atteinte à sa dignité, ainsi qu'à son intégrité physique et psychique de la part de son employeur, et notamment de la part de M. E et de M. G ;
qu'ainsi dès son arrivée au sein de la société, E manipula sa fille, F et C en leur conseillant de se méfier de la concluante en prétextant que dès qu'elle aurait l'occasion de les licencier, elle le ferait ;
que M. E leur intima l'ordre d'être des plus distantes possible avec elle ;
que le but de M. E était d'isoler l'appelante et de l'abaisser ;
qu'ainsi celui-ci n'avait de cesse de manquer de respect à A en lui parlant sur un ton agressif et en lui criant dessus qu'elle quittait le bureau de la Direction ;
qu'il ne se gênait pas pour agir de la sorte devant les autres membres de la Direction ;*

*qu'il prenait un malin plaisir à parler très fort de sorte que Mme C l'entendait manquer de respect à la concluante jusque dans son bureau ;
attendu que le manque de respect envers A se verbalisait également dans les paroles de M. G ;
qu'ainsi celui-ci n'avait de cesse d'appeler A par des surnoms tels que « Tata » ou « Katy » et jamais par son prénom ;
que fin 2010, alors que M. H, un client de la société B, était présent, M. G, constatant que sa veste était froissée, lui dit « Demande à Milla qu'elle te la repasse ! » ;
que les brimades, réflexions injustifiées et menaces étaient légion ;
qu'ainsi, par exemple, en date du 5 avril 2011, dès son arrivée sur son lieu de travail, A fut violemment prise à partie par M. G qui l'accusait d'avoir effectué un changement au niveau du code TVA du client I alors qu'en réalité l'erreur ne venait pas d'elle, mais de M. J du bureau de commande ;
que de même en date du 27 avril 2011, Melle E, qui était enceinte, devait être remplacée ;
que M. G obligea la concluante à pourvoir à son remplacement, bien que sa fonction ne corresponde absolument pas au poste de Melle E, en la menaçant de la licencier si elle ne s'exécutait pas ;
attendu qu'en plus de la violence morale, A a dû faire face à de la violence physique ;
qu'ainsi en date du 15 juin 2011, à 12.25 heures, alors que M. E qui trouvait près de la machine à café interpela la concluante en lui demandant d'un ton moqueur : « Et Mila tu vas bien ? » ;
que A lui répondit ironiquement que oui et lui demanda poliment s'il pouvait lui servir un café ;
que M. E s'approcha alors de l'appelante et lui prit la nuque en la serrant fortement et la secoua tout en disant : « Dis-toi bien une chose ma fille, je ne te ferai jamais un café ! » ;
que Mme C et D, médusés, assistèrent à la scène ;
attendu que M. G et M. E ont intentionnellement créé un environnement hostile, dégradant et humiliant pour A ;
que la répétition des propos humiliants et des comportements vexatoires ont perturbé l'exécution du travail de A ;
qu'en effet, les offenses et vexations faites à A ont conduit à une grave dépression nerveuse, nécessitant de nombreux arrêts de travail pour maladie ainsi que des soins appropriés ;
que les faits cités ci-avant entraînaient des situations désagréables pour A qu'on trouvait effondrée dans son bureau et en larmes ;
qu'elle a notamment été trouvée dans cet état le matin du 16 juin 2011 par Mme C. » ;*

l'offre de preuve étant précise, pertinente et concluante.

contre-preuve réservée,

commet à ces devoirs d'instruction Madame la présidente Ria LUTZ,

fixe jour et heure pour **l'enquête au mercredi, 11 janvier 2017 à 9.00 heures,**

fixe jour et heure pour la **contre-enquête au mercredi, 15 février 2017 à 9.00 heures,**

chaque fois en la Chambre du Conseil de la salle d'audience CR.4.28, quatrième étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Bâtiment CR, Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg,

dit que B S.A. devra déposer **au plus tard le 20 janvier 2017** au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'elle voudra faire entendre lors de la contre-enquête,

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.