

**Arrêt N° 7/18 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit janvier deux mille dix-huit.

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,

intimée sur appels incidents,

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

e t :

**1) la société anonyme S1 S.A., anciennement la société S2 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,

appelante par incident,

intimée sur appel incident,

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

**2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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,

appelant par incident,

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

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

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 novembre 2017.

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

A, au service de la société S2, actuellement S1 SA, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2010, comme attachée de direction, fut licenciée avec un préavis légal de deux mois le 25 janvier 2012 pour les motifs résumés par l'employeur dans la lettre de motivation comme suit:

- *« d'une part, par votre incapacité à remplir vos fonctions, par la mauvaise ambiance que vous avez installée dans tous les services où vous avez travaillé en dénigrant vos collaborateurs et supérieurs, en les montant les uns contre les autres, et par votre déloyauté à l'égard de votre employeur tout au long de l'exécution du contrat de travail;*
- *et d'autre part, par votre absence continue depuis le 16 juin 2011 à votre poste d'attachée de direction qui a entraîné une totale désorganisation de nos services commerciaux et de direction, avec comme conséquence pour nous de très sérieuses difficultés à assurer la continuation de la bonne marche journalière de notre entreprise »*,

avec la considération que l'employeur a indiqué dans ses conclusions antérieures, que le motif principal du licenciement de A réside dans l'absentéisme habituel depuis le mois de juin 2011, pour raison de santé, absentéisme qui aurait perturbé l'organisation de la société.

A soutint que sa longue maladie était due à la faute de son employeur qui l'aurait moralement harcelée.

Par un arrêt de la Cour d'appel du 24 novembre 2016, A a été admise à prouver par témoins les faits plus amplement repris dans son offre de preuve et plus précisément son harcèlement moral par l'employeur.

Suite à l'exécution de la mesure d'instruction, A est d'avis qu'il a été établi par les témoins qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement moral à l'origine de sa longue maladie, tandis que l'employeur le conteste.

- **Quant au harcèlement moral :**

L'absence prolongée d'un salarié pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'elle apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise et que ces absences confirment à l'employeur qu'il ne peut plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Il en va cependant différemment si la maladie du salarié a été causée par la faute de son employeur, qui l'a harcelé au cours de l'exécution de son travail.

A défaut de texte de loi spécial définissant le harcèlement moral, la jurisprudence qualifie de harcèlement moral des actes dégradants ou humiliants répétés dans le temps, sans qu'il ne soit nécessaire qu'ils aient tous la même nature. Les actes de harcèlement doivent avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits ou à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

En l'espèce, il résulte tant des conclusions prises par les parties que des pièces versées et enfin des mesures d'instruction ordonnées par la Cour, qu'avant d'entrer au service de la société S1 le 1<sup>er</sup> septembre 2010, A travaillait depuis quinze ans pour la société S3, plus précisément au sein de la direction, en qualité de directrice ; que son parcours auprès du précédent employeur fut exemplaire, alors qu'elle n'a jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement professionnel ; qu'elle a été débauchée par la société S1 pour assurer la fonction d'attachée de direction, dans un premier temps aux fins de seconder B, directeur administratif et ensuite pour le remplacer au moment de son départ à la retraite.

L'employeur indique de façon exhaustive les fonctions que la salariée aurait dû assumer, à savoir :

*« (...) Il s'agissait de prendre à votre charge, dans le cadre de votre contrat de travail, une partie des activités administratives liées à notre projet d'extension d'usine en cours (réception des devis, rédaction des demandes d'autorisations administratives légales, rédaction des comptes rendus des réunions consultatives du projet avec le Cabinet d'Architecture, réception et contrôle journalier des factures fournisseurs de l'entreprise, réception et dispatching du courrier quotidien de l'entreprise, rédaction des offres commerciales, le tout sous l'égide permanente de l'Administrateur Délégué).*

*Après une période transitoire de formation aux spécificités de notre entreprise, vous deviez assurer une participation effective aux opérations administratives de nos services commerciaux, (établissements des budgets et accords publicitaires, assurer le suivi des contrats d'accords commerciaux annuels avec la S4/S5, S6, S7, S8, S9, ...).*

*Vous deviez également acquérir les connaissances relatives à l'usage des systèmes informatiques liées à l'exploitation de notre abattoir pour seconder dans cette tâche l'actuel directeur administrateur, Mr B, afin d'en assurer le suivi et la continuation dès son départ à la retraite à moyen terme (gestion des bases de données de traçabilité des viandes, facturation des achats de bêtes pour l'abattoir, établissement des décomptes des marchés et frais d'abattage pour les fermiers ou négociants).*

*(...) »*

L'employeur de conclure qu'il a offert à A *« un poste hautement stratégique et important doté de beaucoup de responsabilités »*.

Pour lui permettre d'assumer ces fonctions, l'employeur affirme lui avoir laissé le temps et lui a permis d'acquérir le savoir-faire nécessaire dans toutes les sections et ateliers de l'entreprise.

Cependant, il est acquis en cause, alors que reconnu par la société S1, qu'en date du 27 avril 2011, soit huit mois après avoir engagée A comme attachée de direction, elle l'a obligée à remplacer une salariée partie en congé de maternité, à savoir Mme C, qui était secrétaire au service des facturations/commandes de la société S1, alors que l'employeur avait négligé de pourvoir en temps utile au remplacement tant de Mme C, que du témoin D, également secrétaire et en maladie en raison d'une dépression et qui suivait une procédure de reclassement, ainsi que du témoin E également absent.

Pour expliquer cette rétrogradation, l'employeur avance quatre justificatifs :

- tout d'abord que la salariée avait donné son accord pour remplacer Mme C.

Or, il résulte de la déposition du témoin D que, contrairement aux affirmations de l'employeur selon lesquelles A aurait été d'accord de faire ce remplacement, elle y a été obligée.

Le témoin déclare en effet : A « a été mutée d'un jour à l'autre au secrétariat de la société S2 en remplacement de Mme C qui était en congé de maternité. Je sais que cette mutation l'a beaucoup stressée. Je pense qu'elle a ressenti ce déclassement de sa fonction relativement élevée à celle de secrétaire comme une claque (...). Il est un fait que A a été blessée par le comportement de ses employeurs qui l'ont débâchée pour pourvoir un poste élevé et qui l'ont finalement déclassée au rang de secrétaire. Je peux affirmer et confirmer qu'au départ Mme A était relativement sûre d'elle et qu'après j'avais l'impression qu'elle était recroquevillée sur elle-même. »

Le témoin précise encore « il est un fait que d'après moi l'entreprise S2 n'a pas beaucoup de considération pour les femmes, c'est une entreprise gérée par des hommes qui ont du mal à accepter les femmes à un niveau autre que celui de secrétaire par exemple. »

La Cour relève concernant le témoin D, que cette dernière a également été en maladie en raison d'une dépression professionnelle et qu'elle a fait l'objet d'un reclassement interne en raison de cette dépression, mais à son grand regret, car elle ne voulait plus retourner travailler auprès de S1.

Le témoin E, qui était responsable logistique auprès de S1 depuis 15 ans, a également confirmé que « A n'a pas apprécié de devoir remplacer Mme C. Elle avait un problème avec la fonction de secrétaire. Elle m'a dit qu'elle n'avait pas à faire certaines tâches. Mais en fait elle a fait son travail ».

- ensuite, que le contrat de travail prévoyait la possibilité d'un changement d'affectation de service.

Or, cette clause conventionnelle ne permet nullement à l'employeur de rétrograder, contre son gré, un salarié.

- enfin, que ce remplacement ne devait être que de courte durée, le temps de trouver une remplaçante pour le congé de maternité de Mme C.

Or, cette affirmation reste en l'état de pure allégation et n'est pas sérieuse, dans la mesure où l'employeur devait savoir depuis plusieurs mois, que sa salariée, Mme C, était enceinte et devait dès lors forcément être remplacée. A n'a pas été engagée pour pallier la carence de l'employeur dans la gestion et l'organisation de son personnel.

- et finalement, que ce service était un service hautement stratégique pour la société S1.

Or, même à supposer que le service commandes et facturations fut un service stratégique pour la société S1, quod non, il n'en reste pas moins que A avait été engagée comme attachée de direction au niveau de la direction avec les fonctions importantes plus amplement y détaillées ci-avant et non comme remplaçante, ne fut-ce qu'à court terme, d'une secrétaire dans le service facturations/commandes.

La Cour considère que le fait pour un employeur de débaucher et d'engager une salariée comme attachée de direction, avec pour mission de seconder, voire de remplacer un directeur administratif de société, pour ensuite, quelques mois plus tard, l'obliger non plus à exercer la fonction dirigeante lui promise, mais à remplacer une secrétaire en congé de maternité, dans un service facturation pour lequel elle n'avait pas de formation, constitue une dégradation des conditions de travail, qui a non seulement porté atteinte à la dignité de A, mais encore à ses droits et qui a altéré sa santé et par la même compromis son avenir professionnel, puisque les conséquences de ce harcèlement moral, à côté de sa maladie, fut la perte de son emploi et le fait qu'elle n'a retrouvé que bien plus tard un emploi pour un salaire inférieur de moitié à celui qui lui avait été accordé chez S1.

Le susdit comportement de l'employeur à lui seul constitue un harcèlement moral, sans qu'il n'y ait lieu d'analyser encore les autres fautes reprises dans l'offre de preuve de A.

Il suit des considérations qui précèdent que A a prouvé la réalité de son harcèlement moral par l'employeur, partant la cause de sa longue maladie.

Ce dernier a partant violé les dispositions de l'article 1134 du code civil qui exigent que les conventions légalement formées soient exécutées de bonne foi, donnant lieu à indemnisation de la victime.

A réclame en réparation du préjudice subi la somme de 30.888,12 euros, soit l'équivalent de six mois de salaire.

La Cour considère que le préjudice moral subi par A du chef de ce harcèlement moral est adéquatement indemnisé par des dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à 7.500 euros.

- **Quant au licenciement abusif :**

Il résulte également de développements faits ci-avant que le motif principal du licenciement, à savoir l'absentéisme habituel pour cause de maladie ayant entraîné une désorganisation de la société, est fallacieux.

A cet égard, la Cour relève que dans sa lettre de motivation, l'employeur précise à plusieurs reprises et en caractère gras, tant dans son introduction, que dans l'épilogue de la lettre de motivation, ce qui suit :

*« d'autre part, votre absence continue depuis le 16 juin 2011 à votre poste d'attachée de direction qui a entraîné une totale désorganisation de nos services commerciaux et de direction, avec comme conséquence pour nous de très sérieuses difficultés à assurer la continuation de la bonne marche journalière de notre entreprise. »*

Ensuite : *« vous imaginez bien qu'une telle précarité cause une grande désorganisation pour notre entreprise surtout en considération de l'importance du poste d'attachée de direction occupé par vous ».*

Or, il a été établi qu'au moment du licenciement, A n'avait jamais exercé ses fonctions d'attachée de direction au sein de la direction, mais qu'elle passait d'un service à l'autre de la société pour prétendument se familiariser avec les spécificités de l'entreprise, pour finalement aboutir au secrétariat, service facturations et commandes de la société, de sorte qu'elle ne pouvait logiquement pas « cruellement manquer » à la direction. Il s'en suit que si l'absentéisme de A résulte des différents certificats de maladie versés en cause, son impact négatif sur l'organisation du travail au sein de la direction de la société S1 manque de sérieux.

Finalement, il est improbable qu'une salariée qui est décrite par son employeur comme *« une incapable à remplir correctement ses fonctions, dotée d'un mauvais caractère et qui a continuellement dénigré ses supérieurs hiérarchiques, les montant les uns contre les autres, déloyale pendant toute l'exécution du contrat de travail »*, puisse constituer, comme le soutient l'employeur, une telle perte pour la société S1.

Concernant les motifs secondaires invoqués par l'employeur à l'appui du congédiement de A, la Cour relève qu'en présence d'un harcèlement moral avéré dans le chef de l'employeur, le reproche fait à la salariée d'avoir semé la zizanie au sein de la société S1 est fallacieux.

Finalement, sa prétendue incompétence ou insuffisance professionnelle lui reprochée par l'employeur qui porte essentiellement sur la période de mai et juin 2011, soit à un moment où elle se trouvait au secrétariat du service facturations et commandes, pour lequel elle n'avait pas été engagée ni suivi de formation particulière, doit également être déclaré fallacieux dans la mesure où un employeur

est malvenu de reprocher à une attachée de direction, des fautes commises par elle au niveau du secrétariat, service facturations/commandes pour la licencier.

Il suit des considérations qui précèdent que faute de motifs réels et sérieux, le licenciement de A est, par réformation, à qualifier d'abusif.

Un salarié abusivement licencié est en droit d'obtenir réparation des préjudices matériel et moral subis, à la condition que ces préjudices soient avérés et en relation causale avec le licenciement abusif.

En l'espèce, A réclame au titre du préjudice matériel la somme de 3.740 euros calculée sur une période de référence de huit mois, demande qui est contestée tant dans son principe que dans son montant par la société S1.

Il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour, que A a été incapable de travailler pour raison de santé du 16 juin 2011 jusqu'au 13 juin 2012, période au cours de laquelle elle a touché les indemnités de maladie de la CNS.

Elle a ensuite touché les allocations de chômage du 13 juin 2012 au 15 octobre 2012 pour un montant brut de 17.778,52 euros, soit 13.260,24 euros nets, et a finalement trouvé un nouvel emploi en date du 15 octobre 2012 auprès du Garage F pour un salaire mensuel brut de 2.215,81 euros, auquel est venu s'ajouter une aide au réemploi de la part de l'ADEM.

Compte tenu des éléments précités et du fait que pendant sa maladie, la salariée n'était pas en mesure de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi, qu'elle a ensuite pendant sa période de chômage de seulement trois mois, fait les efforts personnels et concrets pour trouver rapidement un emploi, soit le 15 octobre 2012, la période de référence sollicitée par elle de huit mois est en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Eu égard aux montants lui payés respectivement par la CNS et l'ADEM pendant cette période de huit mois, et des salaires qu'elle aurait dû toucher auprès de son ancien employeur pendant ces huit mois, la différence entre les susdits montants constitue son préjudice matériel qui est dès lors justifié par les pièces versées pour le montant réclamé de 3.740 euros.

A évalue finalement son préjudice moral à la somme de 7.000 euros.

Compte tenu de l'atteinte portée par le licenciement abusif à la dignité de A, des soucis qu'elle a dû se faire pour son avenir professionnel, de son âge au moment du licenciement (née le 1<sup>er</sup> novembre 1970, 42 ans), de la courte durée de son

engagement auprès de S1 (19 mois), le tribunal fixe ex aequo et bono le préjudice moral subi à 1.500 euros.

- **Demande de l'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi :**

L'ÉTAT requiert la condamnation de la société S1 à lui rembourser la somme brute de 17.778,52 euros avancée par lui à la salariée au titre des indemnités de chômage, pour la période allant de juin 2012 à octobre 2012 sur base de l'article L.521-4 du code du travail et pour autant que de besoin il interjette appel incident.

Dans la mesure où le licenciement de A a été déclaré abusif, la demande de l'ÉTAT est fondée à l'égard de la société S1 et justifiée sur base des pièces versées pour le montant brut de 17.778,52 euros.

L' appel incident de l'ÉTAT est partant fondé.

- **Demandes basées sur l'article 240 du NCPC.**

A réclame par réformation du jugement déféré, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance; elle réclame également une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

A ayant obtenu gain de cause, sa demande est fondée tant pour la première instance que pour l'instance d'appel pour les sommes de 1.000 euros, respectivement 1.500 euros.

S1 réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

N'ayant pas obtenu gain de cause, la société S1 ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que sa demande afférente est 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 ;

les dit fondés ;

**réformant :**

- dit que A a rapporté la preuve du harcèlement moral allégué ;
- partant, dit sa demande en paiement de dommages et intérêts de ce chef formulée contre la société S1 fondée pour un montant de 7.500 euros ;
- dit que le licenciement du 25 janvier 2012 intervenu à l'égard de A est abusif ;
- partant dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi fondée pour un montant de 3.740 euros ;
- dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi fondée pour un montant de 1.500 euros ;

partant, condamne la société S1 à payer à A la somme de  $7.500 + 3.740 + 1.500 = 12.740$  euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit la demande de l'ÉTAT fondée à l'égard de la société S1 pour le montant brut de 17.778,52 euros ;

partant condamne la société S1 à payer à l'ÉTAT la somme brute de 17.778,52 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde ;

condamne la société S1 à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel ;

rejette la demande de la société S1 basée sur l'article 240 du NCPC ;

condamne la société S1 aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de Maître Pascal PEUVREL qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

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.