

Arrêt N° 92 /18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juin deux mille dix-huit.

Numéro 41981 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente 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 suppléant Michèle WANTZ d'Esch-sur-Alzette du 9 janvier 2015,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit WANTZ,

appelant par incident,

comparant par Maître Charles KAUFHOLD, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 mai 2018.

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

Par un arrêt rendu en date du 24 novembre 2016, la Cour d'appel, 3^e chambre, a déclaré l'appel recevable et, entre autres et avant tout autre progrès en cause, a admis A à prouver par témoins les faits de harcèlement moral subis par elle de la part de son employeur.

L'offre de preuve est de la teneur suivante :

- « 1. Que depuis le mois de juin 2013, A a été dénigrée par B, responsable d'agence et employeur de A en exposant devant T1, collègue de travail, et devant des tiers qu'elle était trop payée pour ce qu'elle faisait ; que de tels propos ont été maintes fois répétés devant des collègues de A, et devant des tiers, notamment à l'occasion de réunions telles que celle qui s'est tenue le 30 septembre 2013 entre T2, B et T1 ;*
- 2. qu'à de nombreuses reprises, notamment à partir de juin 2013, B a ignoré purement et simplement A lorsqu'elle se trouvait dans la même pièce que lui alors que les remarques de B avaient pour objet des dossiers gérés par A et ceci en présence de T1 ;*
- 3. que lorsque B a reçu le courrier du conseil de A en date du 23 septembre 2013, B a directement et publiquement, notamment en présence de T1, demandé à A si elle était folle et a dit qu'elle était d'un niveau de trottoir et que c'était un sacré coup de « pute » que A lui faisait. B a clairement et publiquement exposé à A qu'elle était une grosse salope et qu'elle devait foutre le camp de son bureau et qu'il ne voulait plus la voir » ;*
- 4. que les agissements de B ont profondément affecté A qui a été placée en congé maladie au cours duquel elle a fait l'objet d'un suivi psychologique ainsi que d'un traitement médicamenteux en novembre 2013 ;*
- 5. qu'en outre, à la réception des certificats médicaux, B a contacté M. T3 afin de le convaincre de ne pas engager A après l'arrêt de son activité car elle était en traitement chez un psychiatre et par conséquent, il ne fallait pas engager une folle. »*

A est d'avis que la réalité de l'ensemble des faits de harcèlement moral a été rapportée par les témoins.

Elle constate :

- que la répétition des actes de dénigrement envers elle émanant de B a été constatée à plusieurs reprises et de manière constante,
- que les témoins sont unanimes pour dire qu'il ne s'agissait pas d'un comportement isolé ou d'une saute d'humeur isolée de la part de B envers elle,
- que les témoins ont pu attester de propos insultants de l'employeur envers elle lorsque celle-ci était présente ou absente,
- que les témoins ont rapporté qu'elle avait été très atteinte par le comportement de la partie intimée et que celle-ci avait parlé de suicide ; que les arrêts de maladie, relatifs à cet état de santé, sont en outre versés en pièces,
- que l'employeur a été alerté sur cette situation par courrier en date du 23 septembre 2013M ; que cette lettre a cependant entraîné en l'espèce un comportement inverse à celui que tout employeur se doit de tenir.

Elle conclut partant à la réformation du jugement entrepris sur ce point et réclame des dommages et intérêts qu'elle a augmenté en instance d'appel à 20.000 euros en réparation du préjudice subi.

L'intimé B continue de contester avoir harcelé moralement A, que l'incapacité de travail de la salariée ait un lien causal avec le prétendu harcèlement moral ; subsidiairement, il estime que le montant réclamé du chef de harcèlement moral est totalement surévalué.

Pour l'intimé, les déclarations des trois témoins entendus ne permettent pas d'établir la preuve du harcèlement moral allégué.

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

Une remarque préliminaire s'impose concernant les qualités des trois témoins entendus en date du 25 juin 2017.

Le témoin T1 précise avoir travaillé au siège de la société S1 pendant 13 ans et avoir commencé à travailler chez B au moment où ce dernier a pris sa retraite soit le premier janvier 2013, qu'elle a repris 50% du portefeuille de l'agence, la société le S1 ayant gardé les autres 50%. Le témoin précise encore que pendant l'année 2013 il était « commercial » et passait tous les jours dans l'agence B.

Le témoin T2 quant à lui a précisé travailler depuis le 15 avril 2010 au siège de la société le S1 en tant que responsable de secteur faisant la coordination entre les

agences et le siège, que pour remplir sa mission il passait tous les lundis pour faire un « briefing » avec les employés de l'agence B.

Finalement, le témoin T3, à l'époque des faits sous-directeur auprès du S1 et actuellement directeur de la société, était en relation constante tant avec le témoin T1 qu'avec le témoin T2 concernant la situation de l'agence de B.

Il s'agit partant de témoins qui étaient sinon en permanence du moins très souvent, de manière hebdomadaire en relation professionnelle avec les parties, partant des témoins connaissant la situation au sein de l'agence d'assurance gérée par B et dans laquelle travaillait A, et non des tiers totalement étrangers à la situation des parties et ignorant cette dernière.

Les témoins T1 et T2 ont confirmé l'intégralité du contenu de l'offre de preuve formulée par A, et plus précisément, le comportement insultant, injurieux et humiliant de B à l'égard de A à partir du mois de juin 2013, une situation qui a perduré pendant plusieurs mois, jusqu'à l'incapacité de travailler de A en novembre 2013.

Ils ont confirmé que cette situation était récurrente et systématique, et ne pouvait en aucun cas être considérée comme des sautes d'humeur ou des accès colériques isolés de la part de B.

Ils ont encore confirmé que le comportement de l'employeur a fortement impacté sur la santé, psychique et physique de la salariée qui avait peur, pleurait, parlait de suicide pour finalement tomber malade en novembre 2013. Le témoin T1 a même précisé, que suite à une visite à l'agence de B, dans laquelle régnait une situation inhumaine pour la salariée, elle a dû vomir dans la voiture.

Le témoin T2 quant à lui a confirmé à plusieurs reprises « *que si relation il y avait entre B et sa salariée, alors des relations froides qui était irrémédiablement compromises par l'attitude de ce dernier* ».

Le témoin T3 s'est vu rapporter tous les faits par les deux témoins précédents et a de suite réagi à la « *détresse psychologique* » de A en écrivant un courrier à B en vue d'organiser une réunion aux fins de « *crever l'abcès* ».

La Cour relève encore que ces actes d'harcèlement ont été dénoncés à l'employeur par un courrier de l'avocat de A, ce qui n'a fait qu'empirer les choses.

Le comportement arboré par B envers A pendant plusieurs mois correspond aux critères dégagés par la jurisprudence, faute de définition légale, sur le harcèlement moral, à savoir « *toute conduite de l'employeur qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique* ».

d'une personne. Des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Il s'agit partant d'un comportement qui, comme en l'espèce, crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Au vu de l'ensemble des témoignages accablants, directs, précis et pertinents, A a établi avoir fait l'objet d'un harcèlement moral sur plusieurs mois de la part de son employeur qui l'a rendu malade, de sorte que les arguments avancés par B, notamment concernant la situation dans le temps du harcèlement, les différentes périodes de congés donc d'absence des témoins de l'agence B, le rejet du témoignage d'un témoin prétendument indirect, T3, l'imprécision des différents témoignages et l'interprétation subjective par B des déclarations des témoins, pour contrer la réalité du harcèlement moral, respectivement le minimiser sont dénués de fondement.

Compte tenu de cet harcèlement avéré qui a porté atteinte à la santé de la salariée qui actuellement est rétablie et heureuse de retravailler, l'employeur a failli à son obligation d'assurer la santé de sa salariée au travail, respectivement à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, et est partant tenu de l'indemniser du préjudice subi en conséquence.

La Cour estime que le préjudice moral subi par A est indemnisé de façon adéquate par des dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros.

Au vu de la présente décision, il n'y a pas lieu de prendre en considération les attestations versées par A après l'audition des témoins.

A a finalement interjeté appel de la décision du tribunal du travail l'ayant déboutée de sa demande en condamnation pour procédure abusive et vexatoire d'un montant de 2.000 euros, qu'elle réitère en instance d'appel.

Elle estime que l'action de l'employeur a été intentée de mauvaise foi par ce dernier.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a, à bon droit, retenu que la salariée n'avait pas prouvé ni l'intention malicieuse de l'employeur dans l'exercice de son action, ni un préjudice résultant pour elle de l'exercice de cette action, le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré sa demande afférente non fondée.

A réclame une indemnité de procédure de 6.000 euros pour l'instance d'appel.

Au vu des circonstances de la présente affaire, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'intimé réclame, par réformation du jugement déféré, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et pour l'instance d'appel une indemnité de 2.000 euros.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, le jugement est à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande de B sur base de l'article 240 du NCPC.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, sa demande pour l'instance d'appel est également 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,

statuant en continuation de l'arrêt rendu le 24 novembre 2016,

dit l'appel partiellement fondé,

réformant :

dit que A a prouvé la réalité du harcèlement moral invoqué,

dit sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi de ce chef fondé pour un montant de 5.000 euros,

partant, condamne B à payer à A la somme de 5.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde,

confirme le jugement déféré pour le surplus,

condamne B à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

rejette la demande de B basée sur l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel,

condamne B aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Nadine CAMBONIE 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 Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.