

Arrêt N° 60/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf juillet deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00786 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à B(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 5 juillet 2019,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L(...), représentée par son conseil de gérance sinon par son représentant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 juin 2020.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 14 août 2018 la société à responsabilité limitée SOC 1) (ci-après la société SOC 1)) a fait convoquer A devant le tribunal du travail aux fins de voir :

- déclarer la mise à pied prononcée à son égard en date du 10 juillet 2018 justifiée ;
- prononcer la résiliation du contrat de travail de A avec effet rétroactif au 10 juillet 2018, sinon à partir de la date de la demande en justice ;
- condamner A à lui payer les salaires qu'elle viendrait à toucher sur base d'une demande en maintien de salaire basée sur l'article L.415-10 (4) point 5 du code du travail, avec les intérêts légaux à compter des jours des paiements successifs, sinon à compter d'une date moyenne des paiements ;
- condamner A sous peine d'astreinte à lui remettre un extrait du Centre commun de la Sécurité sociale ou d'un organisme social étranger relatif à son affiliation à partir du 10 juillet 2018 ;
- condamner la défenderesse à lui payer des dommages et intérêts à hauteur de 50.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice ;
- la condamner aux frais et dépens de l'instance ;
- la condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros et
- ordonner l'exécution provisoire de la décision.

La société SOC 1) demanda au tribunal de déclarer justifiée la mise à pied prononcée en date du 10 juillet 2018 à l'égard de A en expliquant que celle-ci aurait fait l'objet de plusieurs avertissements par le passé. Elle cite ainsi des avertissements des 8 juillet 2005 et 23 juillet 2008, mais également des avertissements plus récents datant du 3 février 2017 et du 15 juin 2018.

En se référant à ces avertissements, la société requérante dresse le portrait d'une salariée ingérable qui n'accepterait pas d'ordre de la part de ses supérieurs hiérarchiques et qui saboterait le travail des autres salariés, leur ferait des remarques désobligeantes, voire insultantes (parfois même en présence de clients) et qui n'hésiterait pas à bousculer ses collègues lorsqu'ils se trouvent sur son chemin.

La société SOC 1) expose ensuite que malgré ces avertissements et notamment le dernier en date (15 juin 2018), A n'aurait pas amendé son comportement.

Au contraire, elle aurait commis quatre nouvelles fautes sur base desquelles l'employeur aurait décidé de lui notifier sa mise en pied et de requérir en justice la résiliation du contrat de travail.

La défenderesse pour sa part, soutient qu'elle est victime d'un véritable harcèlement ; la façon consciencieuse et engagée avec laquelle elle remplirait son mandat de déléguée du personnel ne serait pas de nature à plaire à son employeur.

Elle critique notamment la crédibilité des attestations testimoniales versées par son adversaire. Elles seraient toutes datées du même jour alors qu'elles auraient cependant été apparemment rédigées dans des lieux différents. Cette circonstance viendrait confirmer qu'elles ont été rédigées sous la pression de l'employeur comme cela résulterait d'ailleurs de l'attestation testimoniale rédigée par une ancienne salariée.

Finalement, d'autres attestations seraient stéréotypées et se ressembleraient beaucoup trop pour avoir été librement rédigées par leurs auteurs respectifs.

Il y aurait dès lors lieu, tout au plus, à faire droit à l'offre de preuve par témoins présentée par la partie demanderesse à titre subsidiaire, mais en tout état de cause de ne pas trancher l'affaire sur base des attestations versées par celle-ci.

Elle conteste la réalité et la gravité des quatre faits lui reprochés.

Par un jugement du 13 mai 2019, le tribunal du travail :

- s'est déclaré territorialement compétent pour connaître du litige ;
- a reçu la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) en la forme ;
- a déclaré valable la mise à pied intervenue à l'égard de A en date du 10 juillet 2018 ;
- a prononcé la résiliation du contrat de travail conclu entre la société à responsabilité limitée SOC 1) et A avec effet au 10 juillet 2018 ;
- a déclaré non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) en paiement de dommages et intérêts ;
- partant, en a débouté ;
- a reçu les demandes reconventionnelles de A en la forme ;

- a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de A en paiement d'arriérés de salaire pour la période de novembre 2018 à mars 2019 ;
- a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de A en paiement de dommages et intérêts pour un préjudice moral ;
- partant, en a débouté ;
- a condamné A à payer à la société à responsabilité limitée SOC 1) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- a condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

C'est sur base des nombreuses attestations testimoniales versées par l'employeur, que le tribunal a trouvé valables, que le tribunal a retenu la réalité des trois fautes reprochées à la salariée mais encore leur gravité pour déclarer la mise à pied justifiée et prononcer la résiliation du contrat de travail.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 5 juillet 2019.

L'appelante conclut à la réformation du jugement entrepris, partant :

- déclarer illégale, non fondée sinon nulle la mise à pied avec effet immédiat prononcée à son encontre en date du 10 juillet 2018,
- ordonner le maintien du contrat de travail et le maintien de la rémunération à compter du 10 juillet 2018, date de la mise à pied, avec les intérêts légaux,
- condamner la société SOC 1) à lui payer 18.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi à l'occasion de la période de mise à pied et du harcèlement subi,
- condamner l'employeur, la société SOC 1), à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile tant pour la première instance que pour l'appel,
- condamner l'employeur aux frais et dépens de la première instance et de l'instance d'appel.

A maintient, comme en première instance, que les attestations versées par l'employeur sont de complaisance et qu'elles ont été versées sous la pression du gérant de la société SOC 1) ; plusieurs attestations ont toutes la même date et leur contenu est si proche qu'il paraît difficile qu'elles n'auraient pas été dictées.

Elle en conclut que ce serait à tort que le tribunal du travail a estimé que ces pièces étaient suffisamment probantes pour justifier sa mise à pied.

L'intimée quant à elle demande à la Cour :

- à voir abjurer l'intégralité des demandes et conclusions adverses pour ne pas être pertinentes, ni concluantes en droit, comme en fait,
- de lui donner acte que les pièces et les déclarations des témoins adverses sont formellement contestées,
- dire que la partie adverse n'a pas formulé de reproches à l'égard de la réalité, au bien-fondé et à la gravité des fautes invoquées,
- partant dire qu'il y a autorité de chose jugée sur ce point,
- dire le reproche adverse quant à la recevabilité de ses attestations totalement imprécis et laconique,
- partant le rejeter,
- en tout état de cause déclarer ses attestations testimoniales et ses pièces recevables,
- les déclarer pertinentes et probantes,
- partant les admettre,
- dire les nouvelles fautes suite au dernier avertissement du 15 juin 2018 établies,
- lui donner acte de son appel incident quant à l'omission du juge de première instance d'avoir examiné les fautes suivantes :
 - l'abandon de poste de l'appelante ;
 - le refus d'ordre et l'insubordination de l'appelante ;
 - l'ambiance désastreuse au travail eu égard au comportement hautement fautif de l'appelante ;
 - la peur des autres salariés et leurs refus de travailler avec l'appelante ;
 - la désorganisation du service y résultant.
- en tout état de cause, procéder à une analyse de ces fautes non examinées par le juge de première instance alors qu'elles font partie intégrante de la mise à pied,
- dire que les nouvelles fautes constituent des fautes graves justifiant la mise à pied prononcée,
- partant déclarer la mise à pied fondée,
- sinon dire que les fautes comprises dans les avertissements des 3 février 2017 et 15 juin 2018 sont établies,
- dire qu'elles constituent ensemble avec les fautes nouvelles, des fautes graves ayant justifiée la mise à pied,
- partant déclarer la mise à pied fondée,
- par confirmation, déclarer le contrat de travail résilié avec effet au 10 juillet 2018,
- débouter la partie appelante de sa demande en maintien du contrat de travail et du salaire,

- la débouter encore de sa demande en condamnation à des dommages et intérêts,
- la débouter également de sa demande en condamnation à une indemnité de procédure,
- lui donner acte qu'elle entend prouver par voie de témoignage les faits plus amplement repris dans le dispositif de ses conclusions déposées au greffe de la Cour en date du 14 octobre 2019.

L'intimée conteste toute pression quelconque faite sur les attestateurs.

Elle relève que les fautes reprochées à A sont confirmées par les attestations testimoniales qu'elle reprend une à une, de sorte que le jugement serait à confirmer.

Concernant les demandes de A, l'intimée conclut qu'il résulte de tout ce qui précède qu'il y a lieu de débouter la partie adverse de toutes ses demandes et de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a déclaré la mise à pied fondée et résilié le contrat de travail avec effet au 10 juillet 2018.

Si la Cour devait par impossible déclarer la mise à pied non fondée, la demande en maintien du contrat de travail est cependant également à déclarer non fondée. En effet, en date du 8 mars 2018, la partie appelante avait elle-même sollicité la résiliation du contrat de travail avec effet rétroactif au 28 février 2018.

Par courrier du 29 mars 2019, la partie intimée a expressément accepté cette demande de résiliation par courrier officiel de sorte qu'il y a résiliation d'un commun accord du contrat de travail au 28 février 2019.

La désaffiliation a d'ailleurs eu lieu auprès du Centre commun de la sécurité sociale le 28 février 2019 par la fiduciaire de l'intimée.

Il s'ensuit que la demande en maintien du contrat de travail n'est en tout état de cause pas fondée à partir du 28 février 2019.

Quant au maintien de salaire sollicité, l'intimée se réfère à un arrêt du 25 octobre 2018, n° xxxxxx, par lequel la Cour d'appel a décidé que « *selon l'adage que si tout travail mérité salaire, aucun salaire n'est dû sans travail* ». en l'espèce, la partie appelante n'a cependant presté aucun travail, de sorte qu'elle ne saurait prétendre à un salaire.

L'intimée conteste finalement la demande adverse en indemnisation à hauteur de 18.000 euros. En effet, aucun appel n'a été interjeté quant à ce sujet. Par ailleurs, tout éventuel préjudice, matériel ou moral, reste formellement contesté. Aucune preuve quant à un tel préjudice n'est rapportée.

En tout état de cause, la partie adverse est à l'origine de la mise à pied eu égard aux fautes continuelles commises. Tout prétendu harcèlement laisse d'ailleurs à être prouvée.

La demande adverse en condamnation de la partie intimée à une indemnité de procédure est également à déclarer non fondée.

Elle conteste tout harcèlement à l'égard de A.

Appréciation de la Cour

L'employeur reproche à A :

- d'avoir en date du 21 juin 2018 mis sous pression tant une assistante administrative qu'une employée de la fiduciaire en posant des exigences sur un ton agressif et en mentionnant l'intervention de son avocat.
- le même jour, elle aurait, en présence d'autres salariés, commis un refus d'ordre et insulté et provoqué sa supérieure hiérarchique.
- quelques jours plus tard, elle aurait commis un abandon de poste et aurait été à l'origine d'un scandale dans le cadre duquel son compagnon s'en serait pris verbalement à un employé et au gérant de la société SOC 1) au milieu de la boucherie, respectivement du magasin Pall Center.
- finalement, dans la foulée elle aurait posté sur son mur Facebook un commentaire mensonger de nature à porter atteinte à la réputation de la société SOC 1).

A reproche au tribunal du travail d'avoir assis sa conviction concernant la réalité et la gravité des fautes lui reprochées sur des attestations dépourvues d'après elle de valeur probante.

L'attestation testimoniale qui est équivalente au témoignage oral, est soumise quant à sa crédibilité à l'appréciation souveraine des juges qui peuvent soit ne pas en tenir compte, soit fonder sur elle leur décision.

Bien que les conditions d'élaboration des attestations soient moins fiables que celle d'un témoignage recueilli au cours d'une enquête, elles n'ont pas juridiquement une valeur probante inférieure, les juges du fond étant libres d'attribuer aux attestations la portée qu'elles paraissent mériter.

En l'espèce et dès lors que la plupart des attestations sont datées du même jour, et qu'elles contiennent des déclarations plus ou moins similaires, et en présence des contestations de la salariée sur leur valeur probante, ces attestations ne présentent pas d'office les garanties suffisantes pour emporter la conviction de la cour, de sorte qu'il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, d'entendre les témoins suivants :

- 1) T1,
- 2) T2,
- 3) T3,
- 4) T4,
- 5) T5,

sur les faits repris dans l'offre de preuve de la société SOC 1) entièrement reprise dans les conclusions du 14 octobre 2019 à laquelle la Cour renvoie.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare l'appel recevable,

avant tout autre progrès en cause,

admet la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. à l'audition des témoins :

- 1) T1, demeurant à (...),
- 2) T2, demeurant à (...),
- 3) T3, demeurant à (...),
- 4) T4, demeurant à (...),
- 5) T5, demeurant à (...),

déclare l'offre de preuve formulée par la société à responsabilité limitée SOC 1) pertinente et concluante,

contre-preuve réservée,

commet à ces devoirs d'instruction Madame le premier conseiller Carole KERSCHEN,

dit que les témoins sub 1), 2) et 3) seront convoqués pour **l'enquête du mercredi 30 septembre 2020, à 9.00 heures,**

dit que les témoins sub 4) et 5) seront convoqués pour **l'enquête du mercredi 7 octobre 2020 à 9.00 heures,**

fixe jour et heure pour la **contre-enquête au mercredi 18 novembre 2020 à 9.00 heures,**

chaque fois en la chambre du conseil de la salle n° CR.4.28, quatrième étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du St. Esprit,

dit que A devra déposer **au plus tard le 23 octobre 2020** au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'elle entend faire entendre lors de la contre-enquête,

réserve les demandes pour le surplus.

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.