

Arrêt N° 36/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq mars deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00659 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 13 juillet 2020,

comparant par Maître Nicky STOFFEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X, établie à L-(...), représentée par son collègue des bourgmestre et échevins en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 janvier 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 31 janvier 2019, A demanda la convocation de son ancien employeur, l'administration communale de X, devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- préjudice matériel, 48.327,12 euros,
- préjudice moral, 48.327,12 euros,
- indemnité de départ, 12.081,78 euros,

soit le montant total de 108.736,02 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, le taux d'intérêt étant à majorer.

Il réclama une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation de son ancien employeur aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 18 mai 2020, la commune de X réclama reconventionnellement le paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les faits en cause peuvent être résumés comme suit :

Suivant contrat de travail du 16 juin 2000, A entra au service de la commune de X en qualité d'ouvrier communal.

Suite à un jugement correctionnel du 2 avril 2015, il fut rétrogradé le 5 juin 2015 dans la carrière de simple ouvrier et licencié avec préavis, le 19 septembre 2018, sur base des reproches constituant le fondement de la présente affaire. Le préavis, courant du 1^{er} octobre 2018 au 31 mars 2019, fut assorti d'une dispense de travail.

En réponse à sa demande du 24 septembre 2018, les motifs du licenciement lui furent communiqués en date du 24 octobre 2018, ce courrier étant intégralement reproduit dans le jugement a quo.

Ces motifs furent contestés par courrier du 30 octobre 2018, A soutenant qu'ils n'étaient pas formulés avec une précision suffisante et qu'ils n'étaient ni réels, ni sérieux.

Il contesta notamment le fait de s'être procuré la liste des numéros de téléphone privés des étudiants stagiaires, pour obtenir et utiliser celui de B, affirmant que ce numéro lui aurait été communiqué par l'étudiante elle-même dans le cadre de son travail.

Il rejeta tout reproche d'harcèlement et toute tentative d'approche durant les heures de travail et mit en avant d'éventuels problèmes psychologiques antérieurs de B, résultant de ses certificats médicaux, pour lui reprocher une mauvaise interprétation de son comportement envers elle, qui, d'après-lui, était anodin.

L'administration communale de X s'opposa aux arguments de A, soutenant que les agissements du requérant constituaient des motifs réels et sérieux de licenciement, détaillés avec précision dans la lettre des motifs.

Elle versa un certain nombre d'attestations testimoniales et à titre subsidiaire, formula une offre de preuve non autrement détaillée dans le jugement.

A titre subsidiaire, elle lui reprocha le manque de sérieux dans la recherche d'un nouvel emploi, pour s'opposer à toute demande indemnitaire de sa part, plus subsidiairement, elle conclut à la réduction de toute éventuelle période de référence en raison du fait que la période de préavis avait été assortie de la dispense de travail et affirma que l'indemnité de départ, déjà payée, était revendiquée à tort par A.

Ce dernier s'opposa à l'offre de preuve de l'administration communale de X, celle-ci n'étant ni précise, ni pertinente, ni concluante, mettant en exergue que B n'avait jamais porté plainte contre lui et demanda de ne pas prendre en compte les attestations testimoniales (pièces 16 à 19 de la farde de pièces de Maître RODESCH) en relation avec des faits de 2013, ceux-ci ayant été couverts, d'après lui, par sa rétrogradation survenue le 5 juin 2015.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara exercer un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser la somme de 42.205,69 euros du chef des indemnités de chômage payées à A pour la période d'avril 2019 à avril 2020.

A ne s'opposa pas à voir déduire de la somme réclamée au titre de préjudice matériel, les indemnités de chômage perçues.

Par jugement du 22 juin 2020, le tribunal du travail a, déclaré le licenciement avec préavis du 19 septembre 2018, fondé et justifié, débouté A de toutes ses demandes, débouté l'ETAT de sa demande basée sur l'article L.521-4 du Code du travail et a condamné A à payer à l'administration communale de X, une indemnité de procédure de 500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile. A a encore été condamné au paiement des frais et dépens de l'instance.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail, en se basant sur l'article L.124-5 paragraphe (2) du Code du travail, a retenu que les motifs invoqués par l'employeur étaient énoncés de façon précise et que seuls les reproches en relation avec les faits de 2013, tels qu'ils résultaient des attestations testimoniales versées en cause, devaient être écartés des débats en raison de leur ancienneté et du fait que l'employeur ne s'y était pas référé pour motiver le licenciement de A.

Les motifs retenus ont également été jugés réels et sérieux, le tribunal du travail mettant notamment en exergue le fait que A s'était indûment procuré le numéro de téléphone privé de B, tel que cela ressortait clairement du texto lui adressé par le requérant : « Wor um Blaaf wou der all drobber stitt, pardon net beiss sin », (page 3 de la pièce 12 de la farde de pièces de Maître RODESCH), ...« ainsi que de certains autres messages »... (pièces sous le numéro 12 de cette farde de pièces), cumulé avec le fait que le travail du requérant n'impliquait pas de contacts téléphoniques avec les étudiants stagiaires.

Par acte d'huissier du 13 juillet 2020, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 25 juin 2020.

Dans le cadre de sa demande en réformation, il demande à la Cour de retenir le caractère abusif du licenciement avec préavis et le bien fondé de ses demandes indemnitaires, telles que détaillées dans l'acte d'appel.

Il demande encore la réformation du jugement a quo en ce qu'il l'a condamné au paiement d'une indemnité de procédure et sollicite, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, l'allocation d'une telle indemnité d'un montant de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Il soutient que les motifs de licenciement manquent de précision, invoque l'article 6-3-a) de la Convention européenne des droits de l'homme, violé d'après lui par le tribunal du travail pour avoir qualifié la lettre de motivation de suffisamment précise et expose que son comportement ne saurait être qualifié d'harcèlement sexuel au sens de l'article L.245-2 du Code du travail. L'appelant soutient que la charge de la preuve appartiendrait, d'après l'article L.245-3 de ce même Code, à la victime, cette dernière restant en défaut de la rapporter.

En se basant sur la définition du harcèlement sexuel au sens des articles repris ci-avant, il soutient que ses messages ne tomberaient pas sous cette qualification.

Il en serait de même d'un éventuel harcèlement moral. Il ajoute que les reproches ne seraient ni réels, ni sérieux et précise que la liste des numéros de téléphones lui aurait été remise afin de pouvoir contacter les étudiants sur les différents chantiers.

L'administration communale de X conclut à la confirmation du jugement entrepris, les motifs invoqués à l'appui du licenciement étant suffisamment précis, réels et sérieux.

Elle soutient que l'appelant invoque à tort un licenciement fondé sur le reproche d'un harcèlement sexuel et renvoie au libellé des motifs du licenciement formulés à son encontre, duquel il ressortirait clairement que le terme « harcèlement » signifierait, sans équivoque possible, « importuner ».

Par ailleurs, il ressortirait de l'attestation de la psychologue C du 9 avril 2019, (pièce 13 de la farde de pièces de Maître RODESCH), que B, une étudiante âgée de 19 ans, avait été fortement perturbée par le comportement de A.

L'intimée demande l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'ETAT conclut à la condamnation de l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée du litige au paiement du montant de 58.469,54 euros, ce montant avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, ainsi qu'à la condamnation de la partie qui succombe aux frais et dépens de l'instance.

Appréciation de la Cour

Les motifs de licenciement.

Aux termes de l'article L.124-5 paragraphe 2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié, énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement qui doivent être réels et sérieux.

La précision des motifs

« L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre « au salarié » de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (CSJ Cassation, 12 novembre 1992, n° 30/92).

L'article 6-3, paragraphe a) de la Convention européenne de l'homme dispose que :

« Tout accusé a droit notamment à :

a) être informé, dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui ».

A la lecture de la lettre du 24 octobre 2018, indiquant les motifs à la base du licenciement, il apparaît que tant les faits, que les circonstances de nature à justifier leur gravité, ont été détaillés avec précision, permettant à l'appelant de prendre position par rapport aux reproches formulés à son encontre et aux juridictions saisies de les contrôler.

Plus particulièrement, la Cour retient que les qualifications d'harcèlement sexuel, respectivement d'harcèlement moral, ne sont pas reprises dans la lettre de motivation.

Le fait que seul l'appelant attribue ces qualifications aux reproches qui lui sont adressés, pour en déduire un manque de précision dans leur énoncé, est sans incidence en l'espèce.

Les comportements visés par l'employeur sont décrits avec la précision requise en matière de droit du travail et ont permis à l'appelant de préparer utilement sa défense.

En conséquence, le moyen tiré de la violation de l'article 6-3 a) de la Convention européenne des droits de l'homme n'est pas davantage fondé.

Le caractère réel des motifs

Pour être réel, le motif invoqué doit correspondre à la vérité et être établi.

Il ressort du compte rendu de l'entretien du 27 août 2018, (pièce 3 de la farde de pièces de Maître RODESCH), que A s'est indûment procuré la liste des numéros de téléphones privés des stagiaires engagés auprès de l'administration communale de X après avoir, dans un premier temps, menti quant à l'obtention de ce document, en affirmant l'avoir reçu de la part de son supérieur D.

Ce n'est que suite à la contestation de ce dernier que A a reconnu son mensonge quant à la remise de cette liste, sans pour autant se résoudre à fournir une explication concrète quant à son obtention.

Dans ce contexte, le message « Wor um Blaat wou der all drobber stitt, pardon net beiss sin », envoyé à B, en réponse à sa question « Eng fro wei kenns du un meng nummer », (pages 2 et 3 de la pièce 12 de la farde de pièces de Maître RODESCH), démontre, que B ne lui avait pas fourni son numéro privé, tel que A l'avait pourtant soutenu devant le tribunal du travail (page 6, avant-dernier alinéa du jugement a quo).

L'utilisation du numéro de B indûment obtenu dans le but de lui adresser des messages, « émoticons » et pictogrammes à caractère très affectueux, (pages 1, 2, 3, 4 et 5 de la pièce 12 de Maître RODESCH), est partant établie.

Le caractère sérieux des motifs

Pour être sérieux, le motif doit présenter une certaine gravité.

B n'a ni sollicité, ni encouragé, les messages que A lui a envoyés dans un premier temps sur « WhatsApp » et par la suite, sur « Facebook Messenger », pendant les quatre derniers jours de son emploi d'étudiante.

La Cour renvoie pour cela aux rares réponses monosyllabiques dont la destinataire des messages a gratifié A, (pièce 12 de la farde de pièces de Maître RODESCH) et met en exergue que B a procédé au blocage de A sur « Facebook », ainsi que sur son portable, (déclaration de B, pièce 11 de la farde de pièces de Maître RODESCH), fait non contesté par A.

Le reproche formulé lors de l'entretien du 18 septembre 2018 par A, (pièce 3 de la farde de pièces de Maître RODESCH, page 1 dernier paragraphe), à l'encontre de B concernant le fait qu'elle aurait simplement pu dire « non », tombe dès lors à faux, la destinataire des messages lui ayant fait savoir, par des moyens dépourvus d'équivoque, qu'elle refusait toute prise de contact de sa part.

Il est encore établi qu'en date du 24 août 2018, B s'est rendue auprès du responsable du personnel de l'administration communale de X pour se plaindre du

fait que A « l'a harcelée en lui envoyant des messages contenant des avances », (attestation de E, pièce 10 de la farde de pièces de Maître RODESCH).

Dans l'appréciation du comportement de A et dès lors du caractère sérieux des motifs de licenciement, la Cour se doit aussi de tenir compte de la condamnation à une peine d'emprisonnement de 20 mois, intégralement assortie du sursis probatoire, (la période probatoire étant fixée à 5 ans), prononcée à l'encontre de l'appelant par une chambre correctionnelle du tribunal d'arrondissement de Luxembourg en date du 2 avril 2015.

Il ressort de ce jugement que A a été condamné en raison de l'envoi de messages électroniques contenant des propositions sexuelles, ainsi que 6 photos et 2 vidéos, montrant son sexe à une fille mineure, (pièce 8 de la farde de pièces de Maître RODESCH).

Dans ce contexte, le comportement de A, prend un relief particulier.

Le fait que A ait tenté de minimiser ses agissements qu'il qualifie « d'anodins », mettant en doute la crédibilité de B qui serait suivie psychologiquement, « d'après ses certificats médicaux, dès avant le mois d'août 2018 » (page 7 du jugement a quo, alinéa 4) et qu'il conclue à une mauvaise interprétation de ses messages par B, ne fait que confirmer le manque de prise de conscience de la part de A et montre la gravité intrinsèque des agissements de l'appelant dans le contexte exposé ci-avant.

A toutes fins utiles la Cour relève que les certificats médicaux auquel l'appelant se réfère, ne figurent pas au dossier, mis à part l'attestation de la psychologue C, datée du 9 avril 2019.

Il en ressort que B est suivie depuis un an et qu'elle a « vécu une rechute au niveau des angoisses et des crises de panique en août 2018 ».

La psychologue ajoute ce qui suit: « *Les messages reçues et la situation lors de la dernière semaine de son job étudiant ont fortement perturbés ma patiente. Mme Basile avait peur de croiser cette personne pendant plusieurs mois. Plus de 6 mois après le situation s'est améliorée. Le fait de devoir suivre l'affaire en cours fragilise ma patiente* ».

Cette attestation ne fait aucunement référence à de quelconques troubles antérieures de B et qui seraient à l'origine d'une sensibilité accrue dans son chef, exagérant sa perception quant à la nature des messages de l'appelant, ainsi que le soutient ce dernier.

Le licenciement avec préavis du 19 septembre 2018, fondé sur des motifs réels et sérieux, énoncés avec précision, est ainsi justifié et le jugement a quo est à confirmer sur ce point.

Les attestations testimoniales en relation avec les faits de 2013

Concernant ces faits de l'année 2013, et écartés par le tribunal du travail, il importe de préciser qu'il s'agit de faits différents de ceux toisés par le jugement correctionnel du 2 avril 2015 et qui eux sont à l'origine de sa rétrogradation.

La Cour retient que c'est ainsi à bon droit que le tribunal du travail a décidé que la lettre de motivation du 24 octobre 2018 avait fixé les termes du débat devant les juridictions, pour écarter les faits de l'année 2013, tels qu'ils résultent des attestations testimoniales versées en cause, (pièces 16, 17, 18 et 19 de la farde de pièces de Maître RODESCH), aux motifs que l'employeur ne les avait pas inclus dans son courrier de motivation et qu'ils étaient trop anciens pour pouvoir encore être invoqués à l'appui du licenciement intervenu.

Les dommages et intérêts

Aux termes de l'article L.124-12 paragraphe 1) du Code du travail, le salarié licencié suite à un usage abusif par son employeur du droit de résilier le contrat de travail peut prétendre à la réparation de préjudices moral et matériel subis du fait de ce licenciement abusif.

Le licenciement étant justifié, le jugement a quo est également à confirmer en ce qu'il a rejeté les demandes de l'appelant en obtention de dommages et intérêts.

La demande de l'ETAT

Aux termes de l'article L.521-4 paragraphe 5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement.

Le jugement ayant à bon droit déclaré le licenciement de A, justifié, doit encore être confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de l'ETAT.

Les indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, c'est à bon droit que le jugement a quo a débouté A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et a alloué « ex aequo et bono », le montant de 500 euros à l'administration communale X, sur cette même base légale.

L'appelant ayant succombé en instance d'appel, sa demande en obtention d'une telle indemnité de procédure est à rejeter. La demande de l'intimée, est pareillement à rejeter faute pour elle d'avoir établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

dit l'appel principal recevable, mais non fondé et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de A et de l'administration communale de X, sur base de l'article 240 du Nouveau Code civil, pour l'instance d'appel et en déboute,

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi et en déboute,

condamne A au paiement des frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.