

**Arrêt N° 35/22 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du dix-sept mars deux mille vingt-deux.**

**Numéro CAL-2020-00833 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société anonyme SOCIETE DE L'AEROPORT DE LUXEMBOURG S.A.**,  
établie et ayant son siège social à L-2632 Findel, 4, rue de Trèves, représentée par  
son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER,  
en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 21  
août 2020,

intimée sur appel incident,

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

et :

**1) A**, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelante par incident,

comparant par Maître Patricia Junqueira OLIVEIRA, avocat à la Cour, demeurant 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'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Vu l'ordonnance de clôture du 23 septembre 2021.

Par requête déposée en date du 13 septembre 2017 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, A fit convoquer la société anonyme SOCIETE DE L'AEROPORT DE LUXEMBOURG, (ci-après la société AdL, sinon l'employeur), devant le tribunal du travail de céans, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement avec préavis, qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- préjudice matériel :	33.771,96 euros,
- préjudice moral :	15.000,00 euros,
- arriérés de salaire :	p.m.,
- heures supplémentaires :	p.m.,
- indemnité pour congés non pris :	p.m.,
- indemnité pour harcèlement :	10.000,00 euros,

soit le montant total brut de 58.771,96 euros, avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête annexée au jugement a quo.

Elle demanda encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation au paiement des frais et dépens de l'instance. Finalement, elle demanda l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 2 juin 2020, elle demanda acte qu'elle ne revendiquait plus que les montants suivants :

- préjudice matériel :	5.892,65 euros,
- préjudice moral :	15.000,00 euros,
- indemnité pour harcèlement :	10.000,00 euros.

La requérante exposa qu'elle avait été engagée par la société AdL en date du 15 avril 2013 en qualité d'agent de sécurité, et qu'en date du 19 novembre 2014, elle aurait eu une entrevue avec ses supérieurs hiérarchiques, suivie le même jour de la convocation à l'entretien préalable.

Avertie du fait qu'elle était enceinte, la société AdL arrêta la procédure de licenciement et, en date du 21 novembre 2014, prononça la mise à pied de A.

En date du 8 décembre 2014, la société AdL déposa une requête en résiliation judiciaire du contrat de travail.

Par jugement du 15 juillet 2015, la juridiction du travail rejeta la demande en résiliation du contrat de travail, annula la mise à pied, et ordonna la réintégration de la salariée auprès de la société AdL.

La société AdL n'interjeta pas appel contre ce jugement.

A prit ensuite son congé de maternité et son congé parental. A son retour au travail, A fut licenciée avec préavis de deux mois, par courrier du 9 mai 2016. Le préavis courut du 15 mai 2016 au 14 juillet 2016 inclus et fut assorti de la dispense de travail (pièce 2 de la farde de Maître Patricia Junquiera OLIVEIRA).

Par courrier du 12 mai 2016, elle demanda les motifs de son licenciement, qui lui furent communiqués par son ancien employeur, en date du 14 juin 2016, (pièce 10 de la farde de Patricia Junquiera OLIVEIRA).

Ces motifs furent contestés par courrier du 13 septembre 2016, (pièce 4 de la farde de Maître Patricia Junquiera OLIVEIRA).

Aux termes de ce courrier, qui est entièrement reproduit dans le jugement a quo, la société AdL reprocha notamment à A, d'avoir, en date du 7 novembre 2014, vers 10.30 heures, laissé passer quatre personnes portant des sacs à dos, dans une partie critique de l'aéroport, sans effectuer le contrôle d'accès requis.

S'il s'est avéré par la suite que ces personnes étaient des policiers en mission, exemptés des mesures d'inspection, respectivement de filtrage, il fut précisé dans le courrier du 14 juin 2016, que A, de son propre aveu, se serait contentée de l'affirmation de la première personne du groupe, qu'elle disposait d'un laissez-passer, pour autoriser le passage de l'ensemble du groupe, sans autre forme de contrôle.

A contesta la précision des motifs invoqués, ainsi que leur caractère réel et sérieux, par courrier du 13 septembre 2016.

La société AdL précisa que les motifs du licenciement avaient été longuement exposés et discutés dans le cadre de la procédure de licenciement et que la faute commise par son ancienne salariée aurait été reconnue par le tribunal du travail dans son jugement du 15 juillet 2015.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demanda, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la société AdL, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, au remboursement du montant de 27.879,31 euros, versé à titre des indemnités de chômage pendant la période du 15 juillet 2016 au 14 juillet 2017 inclus, ce montant avec les intérêts légaux, tels que de droit.

Par jugement contradictoire du 7 juillet 2015, le tribunal du travail déclara abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société AdL à l'encontre de A et non fondées, la demande de A en réparation de son préjudice matériel, sa demande en réparation du préjudice subi suite à un harcèlement moral de la part de son ancien employeur, ainsi que sa demande en exécution provisoire du jugement.

Ce même jugement déclara fondées, les demandes de A en réparation de son préjudice moral, pour le montant de 5.000 euros et en allocation d'une indemnité de procédure, pour le montant de 1.000 euros. Le tribunal du travail rejeta la demande en allocation d'une indemnité de procédure présentée par la société AdL, qui fut encore condamnée aux frais et dépens de l'instance.

La demande de A en réparation de son préjudice matériel ayant été déclarée non fondée, la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage versées à l'intimée fut rejetée, faute de base légale.

Le tribunal du travail estima que les motifs du licenciement avaient été exposés avec la précision requise, tel qu'exigée par les dispositions de l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, la juridiction de première instance, après avoir détaillé le déroulement des faits reprochés à A, retint qu'aucun fait nouveau, autre que celui déjà invoqué dans le cadre de la procédure de mise à pied, n'avait été soulevé par la société AdL à l'appui du licenciement avec préavis.

Le tribunal du travail estima qu'un employeur, qui dans un premier temps avait demandé la résiliation judiciaire d'un contrat de travail pour faute grave au sens de l'article L.124-10 du Code du travail dans le chef d'une salariée enceinte, n'était pas en droit, suite à l'annulation de cette procédure par la juridiction de première instance, de licencier cette salariée avec préavis pour ces mêmes faits.

Quant à la demande en réparation du préjudice matériel, le tribunal du travail retint que A n'avait pas fait suffisamment d'efforts pour minimiser son préjudice.

Quant au dommage moral, il fut évalué au montant de 5.000 euros, en raison de l'atteinte portée à la dignité de la salariée suite au licenciement abusif.

Quant au harcèlement moral, le tribunal du travail rappela que, si le législateur n'avait pas encore légiféré en matière de harcèlement moral, la jurisprudence admet qu'un salarié peut introduire une demande en allocation de dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du Code civil pour obtenir réparation du dommage résultant d'un harcèlement moral. Après avoir détaillé les critères applicables pour déterminer le cas échéant l'existence d'un tel comportement fautif dans le chef de l'employeur, la juridiction de première instance rappela qu'il appartient à la salariée d'établir l'existence de ce comportement, pour retenir finalement, que cette preuve n'avait pas été rapportée par A.

Comme la condamnation de la société AdL n'avait pas trait au paiement de salaires, l'exécution provisoire fut refusée.

La demande de l'ETAT fut rejetée, faute de base légale.

Par exploit d'huissier du 21 août 2020, la société AdL a régulièrement interjeté appel limité de ce jugement, lui notifié le 15 juillet 2020.

L'appelante demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de déclarer justifié le licenciement avec préavis du 9 mai 2016 et de déclarer non fondées, les demandes respectives de l'intimée en indemnisation de son préjudice moral et en allocation d'une indemnité de procédure.

Elle demande encore la réformation de ce jugement en ce qu'il a condamné la société AdL au paiement des frais et dépens de l'instance et sollicite la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel outre les frais et dépens de cette même instance.

Quant au licenciement avec préavis, l'appelante soutient que, dans la mesure où la mise à pied avait été annulée, il y aurait lieu de considérer que cette mise à pied n'avait jamais eu lieu et que partant, le licenciement avec préavis ultérieur serait légitime.

L'intimée conteste les prétentions de l'appelante, demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec préavis prononcé à son encontre et a condamné la société AdL au paiement du montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Elle interjette appel incident en ce que le jugement a quo a déclaré non fondée, la demande en indemnisation du préjudice matériel, en ce qu'il a limité le montant alloué à titre d'indemnisation du préjudice moral au montant d 5.000 euros et en ce qu'il a déclaré non fondée la demande en réparation du préjudice subi suite au harcèlement moral.

En conséquence, elle demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de condamner la société AdL au paiement du montant de 5.892,65 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, en réparation du préjudice matériel subi suite à son licenciement et au paiement du montant de 15.000 euros en réparation du préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du 13 septembre 2017, date du dépôt de la requête.

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur au paiement du montant de 10.000 euros, en réparation du préjudice subi suite au harcèlement moral, ce montant avec les intérêts légaux à partir de chaque échéance, sinon à partir du 13 septembre 2017, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde.

Finalement, elle demande la condamnation de l'appelante au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances.

L'appelante conclut au rejet de l'appel incident de l'intimée et demande à la Cour de statuer conformément à son acte d'appel.

L'ETAT demande la condamnation de la société AdL au paiement du montant de 27.879,31 euros, avec les intérêts tels que de droit pour le cas où le licenciement de A serait déclaré abusif et qu'une indemnisation pour préjudice matériel lui serait accordée. L'ETAT demande encore la condamnation de la partie mal fondée au litige au paiement des frais et dépens.

### **Appréciation de la Cour**

#### **L'autorité de la chose jugée**

Dans son acte d'appel, l'appelante soutient qu'il ressort du jugement du 15 juillet 2015, coulé en force de chose jugée, (pièce 7 de la farde de Maître Albert RODESCH), que le comportement de A était constitutif d'une faute, même si cette faute ne présentait pas le caractère de gravité suffisant pour permettre la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

Il est vrai que, dans son jugement rendu le 15 juillet 2015, sous le numéro 3061/2015, la juridiction du premier degré a considéré, dans la partie de la décision consacrée aux motifs, que A avait commis une faute ( cf. p 13, alinéa 7 et 8). Elle a cependant ajouté que la faute reprochée à A n'était « pas constitutive d'une faute grave, pouvant justifier la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat » avant de décider, dans la partie consacrée au dispositif, que la demande « tendant à la résolution sinon à la résiliation du contrat de travail » n'était pas fondée.

L'autorité de la chose jugée que l'article 1351 du Code civil attache aux décisions de justice interdit de remettre celles-ci en cause autrement que par l'exercice des voies de recours prévues par la loi.

Il est acquis en cause que le jugement précité n'a pas fait l'objet d'un recours et qu'il est devenu définitif.

Si l'autorité de la chose jugée s'attache en principe au seul dispositif de la décision, il est cependant possible de se référer aux motifs qui en forment le soutien nécessaire afin d'en dégager la portée ou la signification concrète.

Aussi est-il généralement admis que le motif qui forme le soutien nécessaire au dispositif participe à l'autorité de la chose jugée.

En l'espèce, le dispositif du jugement du 15 juillet 2015 ne consacre pas la notion de faute commise par A, mais seulement les conséquences de l'absence de gravité suffisante de son manquement, pour motiver le rejet de la demande en résolution judiciaire du contrat de travail présentée par la société AdL, ainsi que l'annulation de la mise à pied avec effet immédiat du 21 novembre 2014 décidée par son ancien employeur.

La constatation du tribunal du travail quant à une faute commise par A ne constitue pas un motif formant le soutien nécessaire du dispositif du jugement du 15 juillet 2015.

En conséquence, la Cour se doit de vérifier le bien-fondé du licenciement avec préavis de A, tel que décidé par son ancien employeur en date du 9 mai 2016.

#### **I) Le licenciement avec préavis**

Le fait que l'ancien employeur de l'intimée ait invoqué les mêmes faits à l'appui de la mise à pied du 21 novembre 2014, que ceux servant de motifs au licenciement avec préavis du 9 mai 2016, est indifférent quant à l'appréciation à faire par la Cour quant aux caractères réel et sérieux de ces motifs.

Aux termes de l'article L.337-1 (2) du Code du travail, la société AdL, informée de l'état de grossesse de A, ne pouvait fonder la mise à pied immédiate que sur l'existence d'une faute grave dans le chef de la salariée, en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur la demande en résiliation du contrat de travail.

Après l'annulation de la mise à pied et du rejet de la demande en résiliation du contrat de travail par jugement du tribunal du travail du 15 juillet 2015 et le retour de A à l'issue de ses congés de maternité et parental, la société AdL était libre de procéder à un licenciement avec préavis, basé sur les mêmes faits. En effet, aucune disposition légale ne prohibe cette façon de procéder.

Aux termes des articles L.124-5 (2) et L.124-11 (1) du Code du travail, en cas de résiliation du contrat de travail avec préavis, l'employeur doit énoncer avec précision les motifs du licenciement liés à la conduite du salarié. Ces motifs doivent encore être réels et sérieux.

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 inexactitude (Cass., 12 novembre 1992, arrêt n°30/92).

A la lecture du courrier du 14 juin 2016, reprenant les motifs du licenciement avec préavis (pièce 9 de la fardé de Maître Albert RODESCH), il ressort que le comportement de A lors du contrôle de sécurité a été détaillé. Par ailleurs, une description précise des constatations du superviseur de la salariée, ainsi que l'indication des circonstances de temps et de lieu des faits en cause ont été fournies. Enfin, les manquements reprochés à la salariée, compte-tenu des obligations qui lui incombaient dans le cadre de l'exercice de sa fonction d'agent de sécurité, ont été clairement exposés.

Les motifs sont partant indiqués avec la précision légalement requise.

Pour être réel, le motif doit à l'évidence correspondre à la vérité et être établi.

Aux termes des conclusions notifiées le 19 février 2021, A conteste le reproche de ne pas avoir procédé au contrôle du groupe de quatre personnes, affirmant ne plus se souvenir « *si le badge [de la première personne du groupe] a bipé vert au passage dans le lecteur automatique* » et affirme « *qu'elle savait en tous les cas, qu'ils s'agissaient de personnes bénéficiant d'un pass aéroportuaire* » et qu'ils avaient donc déjà fait l'objet d'un contrôle préalable.

Au vœu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur en cas de contestation de la part du salarié.

En l'espèce, B, responsable du département sécurité auprès de la société AdL a établi un « Memo d'incident » auquel sont annexés trois rapports en relation avec les faits reprochés à l'intimée, (pièce 4 de la farde de Maître Albert RODESCH).

Le rapport de C en relation avec les faits du 7 novembre 2014 est libellé comme suit « *vers 10h30 j'étais au poste E57. J'ai vu 3 hommes qui sont passer à côté sans passer le contrôle. J'ai contacté Mme A qui été au avant poste pour avoir des renseignements sur les trois personnes. Elle me pouver pas donner une réponse sur ma question. Elle m'a dit que les trois personnes sont entrées avec une Mme. J'ai demander Mme A quelle Mme ? Elle m'a répondu c'est la Mme qui pass le contrôle dans ce moment. La Mme qui a passer le contrôle c'éte Mme D, j'ai demander Mme D si elle sait quelque chose sur les trois personnes. Mme D n'a rien avoir avec les trois personnes. De suite je suis allé voir chez les policiers. Les trois policiers étaient Mr. F de la Police Grand-Ducale et 2 Policiers étranger en mission. Le Policier au guichet m'a confirmé que Mr. F était en mission officiel ».*

Les dénommées D et E ont décrit les faits comme suit « *entre 10h15 et 10h30, alors que nous passions au contrôle de sûreté, nous venions de présenter nos badges à l'agent présent (une femme), un homme portant un badge autour du cou est passé, suivi de 3 hommes en civil, portant des sacs à dos, en déclarant à l'agent que ces trois hommes l'accompagnaient. Il n'y a pas eu de contrôle de badge, et ces 4 hommes ne sont pas passés par le portique. Ils sont ensuite descendus en salles d'embarquement (dans les boutiques). Le superviseur présent, Ralph, a immédiatement appelé l'agent pour savoir qui étaient ces gens ».*

Dans sa prise de position écrite du 19 novembre 2014, A explique ce qui suit « *Am 7 November um 10.25 befand ich mich auf dem Posten Paxtrack auf der rechten Seite. An diesem Tag habe ich mich sehr schlecht gefühlt und hatte Schwierigkeiten mich zu konzentrieren. Gegen 10 :35 kamen mir eine frau und 3 Männer entgegen. Diese 3 Männer trugen Rucksäcke auf ihren Rücken. Ich kann mich erinnern dass die frau mir sagte diese 3 Männer seien in ihrer Begleitung. Diese frau zeigte mir ihre Karte d'accès. Ich kann mich aber nicht mehr daran erinnern dass die 3 Männer eine Carte d'accès oder einen laisser-passer dabei hatten. Ein paar Minuten später bekam ich einen Anruf von Herr C, er fragte mich wer diese Männer waren und warum sie nicht durch die Contrôle gingen. Er sagte mir sie seien an der VIP maschine vorbei gegangen. Ich konnt Herr C leider keine Antwort darauf geben. Ich konnt mich auch nicht mehr erinnern wer diese Leute waren. Ich kenne die Verantwortung und ich bin mir meiner Schuld bewusst dass ich nicht vorschriftlig gehandelt habe ».*

Les dénommés C, D, B et G ont également été entendus en tant que témoins dans le cadre de l'enquête et de la contre-enquête décidées par jugement du tribunal du travail du 30 janvier 2015, (pièces 10 - 13 de la farde de Maître Albert RODESCH).

C, après avoir détaillé le fonctionnement du poste de contrôle PAXTRACK, auquel était affecté A en date du 7 novembre 2014, a précisé que l'importance du contrôle des personnes se présentant à ce poste résultait du fait qu'une fois ce poste de contrôle passé, des personnes disposant d'une carte aéroportuaire, mais non contrôlées par l'agent de sécurité en place à ce poste, pouvaient en principe se déplacer dans toute la zone sécurisée de l'aéroport, y compris les salles d'embarquement. Le jour en question, il aurait pu observer que trois hommes voulaient passer, sans contrôle, au poste de A. Comme il ne connaissait pas ces hommes, il aurait demandé à A de lui fournir leurs identités, ce qu'elle n'aurait cependant pas pu faire. Il précise ensuite : *« non seulement qu'elle ne savait rien sur leur identité, mais encore qu'elle n'avait pas d'idée sur leur qualité. Enfin, elle me disait qu'elle venait de contrôler deux dames (D et E) et qu'elle pensait que les hommes faisaient partie du même groupe. Madame D, qui était l'une des deux dames qui venaient de passer le poste PAXTRACK, m'affirmait ne pas connaître ces personnes... »*.

Par la suite, le témoin C a pu localiser ces personnes, dont il s'est avéré qu'elles étaient des policiers.

Comme seule explication de l'absence de contrôle de ce groupe, A fit part de sa conviction que ces personnes accompagnaient D et E.

Le témoin C a encore ajouté : *« A ne m'a pas non plus fait part d'un malaise »*.

D a déclaré qu'elle travaillait au département commercial de la société AdL en qualité d'employée administrative et que le 7 novembre 2014, elle devait faire une ronde au terminal B pour s'assurer, ensemble avec une collègue de travail, que tout était en ordre, la chaîne de télévision RTL ayant prévu de réaliser un reportage sur ce terminal le jour en question. Au passage du poste de contrôle PAXTRACK, elle aurait exhibé sa carte aéroportuaire à l'agent de sécurité A qui aurait fait un contrôle visuel et électronique de son badge ainsi que de celui de sa collègue.

A ce moment, elle aurait vu arriver quatre hommes, dont un portait un badge autour du cou. En passant le contrôle, il aurait montré son badge et dit que les autres personnes étaient avec lui. Le témoin a précisé que *« l'agent de sécurité n'a ni contrôlé l'homme portant le badge, ni les trois autres personnes. Ils étaient tous en tenue civile et portaient des sacs à dos...à ce moment il n'y avait pas beaucoup de monde au poste PAXTRACK...je ne pense pas non plus qu'il y aurait pu avoir une quelconque confusion dans le sens que les hommes en question faisaient partie*

*d'un groupe avec moi et ma collègue de travail. Nous avions déjà presque passé le contrôle au moment de leur approche... ».*

Si D a encore déclaré ne pas pouvoir dire si l'homme qui portait le badge, avait passé celui-ci au contrôle électronique, elle était cependant formelle pour dire que les trois autres personnes n'avaient pas été contrôlées du tout.

G, employé aux ressources humaines de la société AdL, a précisé que le 7 novembre 2014, vingt-cinq agents de sécurité et un superviseur en service avaient été en place, ce qui représentait un sureffectif.

B, responsable du département sécurité auprès de la société AdL, a déposé que le 7 novembre 2014, il n'avait pas pu faire de constatations personnelles, mais qu'il avait été informé le jour-même, par D, des faits qu'elle avait observés. Par ailleurs, le superviseur lui aurait confirmé l'incident en relation avec l'absence de contrôle du groupe en question.

Le témoin B a affirmé que les postes de contrôle étaient configurés de façon à ce que toutes les personnes se présentent de face, sinon latéralement, à l'agent de sécurité, qui en tout état de cause, pouvait les voir. Par ailleurs, en cas de passage d'un groupe de personnes, chaque membre de ce groupe devait être contrôlé, qu'il s'agisse d'un porteur de carte aéroportuaire ou d'un badge visiteur.

Pendant l'entretien avec A, lors duquel elle devait fournir des explications quant à l'incident rapporté par ses collègues de travail, elle aurait confirmé n'avoir procédé à aucun contrôle, ni visuel, ni électronique, des trois hommes qui auraient suivi D et sa collègue. Elle aurait également reconnu que, seul le premier homme du groupe avait montré son badge. A aurait expliqué son comportement par le fait qu'elle aurait été déconcentrée en raison d'un malaise.

Aux termes des conclusions notifiées le 19 février 2021, A conteste le fait de ne pas avoir procédé au contrôle et affirme ne pas se souvenir *« si le badge [du premier homme du groupe] a bipé vert au passage dans le lecteur automatique »* et qu'elle *« savait, en tous les cas, qu'il s'agissait de personnes bénéficiant d'un pass aéroportuaire et donc d'un contrôle préalable »*.

Faute d'éléments concrets et vérifiés présents dans le dossier soumis à l'examen de la Cour et susceptibles d'étayer les contestations de l'appelante, celles-ci sont contredites, non seulement par sa propre prise de position écrite, mais également par les témoignages détaillés ci-avant.

La réalité des faits invoqués par la société AdL à l'appui de reproches formulés à l'encontre de A, est dès lors établie.

Pour être sérieux, il faut que le motif soit d'une certaine gravité de façon à permettre la conclusion que le licenciement est une sanction proportionnée à la faute commise.

Le défaut de contrôle de sécurité reproché à A constitue une violation des règles relatives aux contrôles d'accès figurant dans le document intitulé « INSTRUCTION DE TRAVAIL SURETE », qui détaillent les instructions de travail, notamment en ce qui concerne les contrôles à effectuer en cas d'accès dans les différentes zones de l'aéroport (pièce 5 de la farde de Maître Albert RODESCH).

Le paragraphe 1 intitulé « But de l'Instruction » (page 4 du document précité) est libellé comme suit « Décrire les modalités de vérification systématique de l'autorisation d'une personne d'accéder aux zones de sûreté de l'aéroport ainsi que de la concordance entre un Titre de Circulation Aéroportuaire nominatif et la personne qui l'exhibe ».

Au terme de sa déposition, non contestée sur ce point par l'intimée, le témoin B a déclaré : « *Madame A connaît très bien les instructions de service quant au contrôle d'accès* » (pièce 13 de la farde de Maître Albert RODESCH).

La finalité de ces instructions et leurs modalités d'applications étaient dès lors connues de A.

Le reproche de A à l'adresse de son ancien employeur, repris à la page quatre, alinéa trois, des conclusions notifiées le 19 février 2021, d'après lequel la visualisation des personnes munies d'un badge aéroportuaire n'aurait pas été adaptée, est contredit par la description des faits en cause (cf. supra) d'après laquelle A avait bien vu le groupe de quatre personnes, mais n'avait contrôlé ni le badge, ni l'identité de la première personne à passer, ni même les badges ou les identités des trois autres personnes du groupe, qui par ailleurs lui étaient totalement inconnues.

Aucun contrôle des sacs à dos portés par ces personnes n'a par ailleurs été effectué par A.

Dans ce contexte, l'explication de l'intimée d'après laquelle elle aurait « *pensé* » que ces hommes faisaient partie du groupe de D et E, dénote une méconnaissance flagrante de ses obligations, dont la finalité est la mise en place et le respect d'un système de contrôle d'accès, garantissant la sécurité du personnel et des passagers présents dans un aéroport.

Le fait que, par la suite, les membres du groupe en question aient pu être identifiés comme étant quatre policiers en déplacement professionnel, n'affecte en rien le caractère fautif du comportement de l'intimée dont la mission consistait à effectuer

le contrôle systématique des personnes et de leurs bagages lors de l'accès dans des zones réservées d'un aéroport.

Aucun élément du dossier ne permet par ailleurs de confirmer l'existence d'un problème de santé de A l'empêchant d'assurer l'exécution des contrôles de sécurité selon les règles applicables.

S'il est vrai qu'aucun manquement professionnel antérieur n'est reproché à l'intimée, les faits en cause sont cependant suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis prononcé à l'encontre de A.

L'appel de la société AdL est dès lors fondé sur ce point.

Aux termes de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, l'indemnisation des dommages subis par un salarié n'est due par l'employeur que pour le cas où il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail.

Le licenciement avec préavis décidé en date du 9 mai 2014 à l'encontre de l'intimée étant justifié, les demandes de A en réparation des préjudices matériel et moral qu'elle affirme avoir subis suite à son licenciement, doivent être rejetées.

## **II) Le harcèlement moral**

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose en son article 3 que « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres ».

La convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, a été déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur concerné par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009.

Si la vente et la location immobilière ne font pas partie des secteurs visés par cet accord, il n'en demeure pas moins que l'article 2 de cette convention dispose que « le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet:

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité,
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique. »

Ces textes énoncent une définition du harcèlement moral à laquelle les juridictions peuvent se référer en l'absence d'une législation luxembourgeoise spécifique, étant entendu que l'article 1134 du Code civil, qui impose aux parties à un contrat de l'exécuter de bonne foi, peut le cas échéant, servir de base légale à une action en dommages et intérêts en cas de harcèlement sur le lieu du travail.

Il incombe au salarié d'apporter la preuve des éléments constitutifs de tels agissements.

Or, sur base des motifs plus amplement développés par le tribunal du travail et que la Cour fait siens, l'appelante reste en défaut d'établir l'existence d'un harcèlement moral de la part de son employeur.

Plus particulièrement, les attestations testimoniales versées au dossier par A ne permettent pas de confirmer que son ancien employeur l'aurait moralement harcelée (pièces 11 - 13 de la farde de Maître Patricia Junqueira OLIVEIRA).

Le reproche que l'employeur demanderait à ses employés de se justifier à leur retour d'un congé de maladie, non autrement étayé par des éléments concrets, respectivement par des précisions quant au déroulement et au contenu de ces entretiens, ne permettent pas d'établir un comportement fautif dans le chef de la société AdL.

De même, les reproches concernant un éventuel recours à des salariés de sous-traitants, peu qualifiés pour faire le travail qui leur serait confié, n'établissent pas, pour peu que ces reproches soient établis, dans le contexte de la présente affaire, un harcèlement moral de la part de la société AdL à l'encontre de A (cf. attestations testimoniales de H, I et J (pièces 11, 12 et 13 de la farde de Maître Patricia Junqueira OLIVEIRA)).

C'est dès lors à bon droit que la juridiction du travail a rejeté la demande de A en indemnisation de son préjudice, fondée sur le harcèlement moral.

L'appel incident de A n'étant pas fondé, le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

Dans son acte d'appel, l'ETAT demande la condamnation de la société AdL au remboursement du montant de 27.879,31 euros, avec les intérêts légaux tels que de

droit, au cas où le licenciement serait déclaré abusif et qu'une indemnisation du préjudice matériel serait accordée à A. Ce montant correspond au montant brut des allocations de chômage versées par l'ETAT d'après la pièce 1) de la farde de Maître Lynn FRANK.

L'ETAT demande encore la condamnation de la partie mal fondée au litige à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.

Il résulte de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, qu'en cas de licenciement avec préavis qui s'avère justifié, ni l'employeur, ni le salarié n'ont à rembourser les indemnités de chômage.

Faute de base légale, la demande de l'ETAT n'est pas fondée et le jugement entrepris est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a rejeté cette demande.

Eu égard à l'issue du litige, le jugement a quo est à réformer en ce qu'il a alloué le montant de 1.000 euros à A, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

En conséquence, la société AdL est à décharger de la condamnation au paiement du montant de 1.000 euros, prononcée en première instance.

Comme A succombe en instance d'appel et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée pour l'instance d'appel.

Faute pour l'appelante d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, pour les deux instances.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal fondé,

réformant,

dit justifié le licenciement avec préavis de A intervenu le 9 mai 2016,

déclare non fondées les demandes de A en indemnisation de ses préjudices matériel et moral,

décharge la société anonyme SOCIETE DE L'AEROPORT DE LUXEMBOURG s.a., de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondées, les demandes respectives de la société anonyme SOCIETE DE L'AEROPORT DE LUXEMBOURG s.a. et de A en allocation d'une indemnité de procédure, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

condamne A à tous les frais et dépens des deux instances, avec distraction à Maître Lynn FRANK sur ses affirmations de droit, pour 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.