Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-neuf mai deux mille onze

Numéro 35596 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

X.), ouvrier, demeurant à F-(…), (…),

appelant aux termes d'un exploit d'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 22 décembre 2009,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), (…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'arrêt du 15 juillet 2010 par lequel la Cour a déclaré irrecevable l'appel en ce qu'il visait le licenciement et recevable par rapport à la demande en paiement d'une indemnité réparatrice pour harcèlement moral.

X.) réclame 150.000 € à titre de dédommagement pour harcèlement moral subi de la part de son employeur.

Rejetant l'offre de preuve pour manque de précision, les premiers juges ont débouté **X.)** de sa demande en retenant que la réalité des faits constitutifs d'un harcèlement moral n'était pas établie.

Contrairement au harcèlement sexuel, le Luxembourg n'a pas encore légiféré de manière générale sur la matière du harcèlement moral sur le lieu de travail.

La jurisprudence luxembourgeoise applique néanmoins la définition donnée par la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail qui définit le harcèlement moral comme « *tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »*

Le harcèlement moral se caractérise par une atteinte à la dignité physique ou psychique et une violence verbale ou physique étant précisé qu'il doit s'agir d'agissements répétitifs, un acte isolé n'étant pas considéré comme un harcèlement.

La charge de la preuve du harcèlement moral incombe à la victime.

A cet effet **X.)** a réitéré l'offre de preuve formulée en première instance ainsi libellée :

« *que depuis le dépôt de la demande de congé parental, début mars 2007, le comportement de l'employeur a radicalement changé à l'égard du requérant qui devint la victime d'un harcèlement systématique et croissant de la part de son employeur et ce devant les collègues de travail;*

*Qu'ainsi, après un échange d'informations sur la législation du congé parental avec son collègue de travail **A.)**, également jeune père, le requérant fut convoqué au bureau par l'employeur pour se voir interdire formellement de répandre pareilles informations sur son lieu de travail ;*

Qu'en dépit de son ancienneté en tant que chauffeur livreur et la fonction exercée jusqu'alors, l'employeur ne l'a tout d'un coup, et ce sans excuse ou explication plausible, plus autorisé à partir en livraison, mais l'a affecté à des tâches accessoires et humiliantes, tel que de trier des cartons, vider les poubelles ou nettoyer les réfrigérateurs ; que l'employeur est même allé jusqu'à réprimander le requérant devant ses collègues quand il a voulu s'occuper du déchargement d'un camion.

Que l'employeur le réprimandait sévèrement, et de voix forte et bien audible, à chaque fois qu'il répartissait, comme c'est d'ailleurs l'usage et comme le font tous les autres salariés, les ingrédients en surplus sur d'autres plats ou salades ou en faisant un plat supplémentaire pour ne rien devoir jeter "

Qu'il fut le premier et d'ailleurs à l'époque le seul salarié à se voir interdire par l'employeur le stationnement de sa voiture dans l'enceinte de l'entreprise, l'obligeant ainsi à se garer dans la rue, sans avoir l'autorisation de sortir de cuisine pour changer de ticket de stationnement;

Que ces réprimandes furent quasiment quotidiennes de même que fut l'interdiction sans motif aucun de pouvoir stationner sa voiture à l'intérieur de l'entreprise alors que la cour comporte des emplacements pour les salariés;

Que l'employeur a rallongé sans raison aucune son horaire de travail, lui imposant un temps d'attente supplémentaire non productif à ne rien faire du tout, de14.00à14.30 heures, sachant pertinemment que l'épouse du requérant l'attendait avec le bébé pour pouvoir partir de son côté à son travail »

Contrairement à ce que l'ont retenu les premiers juges, cette offre de preuve ne manque pas de précision dans son ensemble.

Les points 1, 4 et 6 de l'offre de preuve en ce qu'ils tendent à prouver « *que le comportement de l'employeur a radicalement changé »*…qu'il *« devint la victime d'un harcèlement systématique et croissant de la part de son employeur et ce devant ses collègues de travail »…« que l'employeur le réprimandait sévèrement et de voix forte et bien audible à chaque fois…»… «que ces réprimandes furent quasiment quotidiennes »* manquent effectivement de précision en ce qu'il n'indiquent ni des faits précis commis par l'employeur ni des paroles que celui-ci aurait prononcées à son égard et qui permettraient à la Cour de juger s'il s'agit d'actes ou paroles ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne.

Si les autres points sont par contre suffisamment précis, ils sont néanmoins d'ores et déjà contredits par les pièces respectivement les attestations testimoniales versées en cause.

L'employeur verse ainsi une liste contenant 40 pages reprenant les livraisons faites par **X.)** au courant des mois de juin, juillet et août 2007 contredisant le point offert en preuve que « *l'employeur ne l'a tout d'un coup et ce sans excuse ou explication plausible, plus autorisé à partir en livraison* » étant précisé que **X.)** avait soutenu que dès le moment où il avait informé l'employeur de son intention de prendre un congé parental, soit au mois de mars 2007, l'employeur aurait changé d'attitude à son égard.

Le point offert en preuve « *qu'il fut le premier et d'ailleurs à l'époque le seul salarié à se voir interdire par l'employeur le stationnement de sa voiture dans l'enceinte de l'entreprise …alors que la cour comporte des emplacements pour les salariés »* est contredit par les attestations testimoniales de salariés **S1.)**,

S2.), **S3.)**, **S4.)** et **S5.)** qui déclarent qu'à partir d'un certain moment aucun des salariés n'était plus autorisé à stationner dans la cour.

Il se dégage d'une note au personnel relatif au stationnement dans le garage que cette interdiction est due au fait que la voiture d'une salariée avait été endommagée lors d'une manœuvre et que personne n'avait déclaré cet incident ni auprès de la direction ni auprès de la salariée.

Abstraction faite de la considération que « *trier des cartons, vider les poubelles ou nettoyer les réfrigérateurs* » ne sauraient être considérées comme tâches humiliantes, celles-ci relevant des tâches usuelles et quotidiennes d'un restaurant, il résulte encore des attestations testimoniales émises par les salariés précités que tous les membres du personnel étaient tenus d'exécuter ces tâches.

En ce qui concerne finalement le dernier point de l'offre de preuve d'avoir « *rallongé sans raison aucune son horaire de travail, lui imposant un temps d'attente supplémentaire non productif à ne rien faire du tout, de 14.00 à 14.30 heures* » il y a lieu de se référer à une note de service par rapport au régime des pauses du 31 juillet 2006 donc bien antérieure au moment où **X.)** a annoncé à son employeur de vouloir prendre un congé parental, soit au mois de mars 2007, par laquelle l'employeur a informé ses salariés que ces pauses étaient obligatoires dès le moment que la durée du travail quotidienne dépassait les 4 heures, précisant que cette pause d'une durée d'une demi-heure devrait être prise en une seule fois, durant le service et non plus à l'issue de celle-ci.

X.) prenant son service le matin à 6.00 heures, sa journée de travail de huit heures se terminait donc normalement, compte tenu de la pause d'une demi-heure, à 14.30 heures de sorte qu'il ne saurait être question de chicane de la part de l'employeur.

Il y a partant lieu à rejet de l'offre de preuve d'une part pour manque de précision d'autre part pour être d'ores-et-déjà contredite par les pièces du dossier et à confirmation, bien que pour d'autres motifs, du jugement entrepris .

<u>Les indemnités de procédure</u>

Succombant dans son appel et devant supporter l'intégralité des frais de procédure, **X.)** ne peut prétendre au bénéfice de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société **SOC1.)** n'ayant pas justifié de l'iniquité requise par le prédit article, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 16 novembre 2009 ;

rejette les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure ;

condamne **X.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Bernard FELTEN, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.