

Arrêt N° 4/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze janvier deux mille dix-huit

Numéro 44637 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), faisant le commerce sous la dénomination **EE.) succ. Monsieur A.),** établi à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 2 mars 2017,

comparant par Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) B.), demeurant à F-(...),

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Christian BOCK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du présent acte BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 20 novembre 2015, B.) a fait convoquer son ancien employeur, A.), faisant le commerce sous la dénomination EE.) Succ. Monsieur A.), devant le tribunal du travail d'ESCH/ALZETTE, afin de voir déclarer nuls, non avenus et sans effet, sinon irrecevables, sinon injustifiés les 23 licenciements avec préavis intervenus à son encontre depuis la signature de son contrat de travail du 17 septembre 2012 et afin de voir déclarer abusif « *ab initio* » son licenciement oral du 1^{er} octobre 2015. Il réclame de ce chef le montant de 4.656,57 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 20.000,- EUR au titre de son préjudice matériel, le montant de 10.000,- EUR au titre de son préjudice moral et un montant p.m. au titre d'indemnité pour congé non pris.

B.) a encore demandé à voir déclarer A.) coupable de harcèlement moral et à se voir allouer le montant de 50.000,- EUR au titre d'indemnité pour harcèlement moral.

En ordre subsidiaire, B.) a demandé à voir déclarer les licenciements avec préavis abusifs et à voir indemniser ses préjudices matériel et moral et le préjudice subi en raison du harcèlement moral par la condamnation de A.) au paiement du montant total de 80.000,- EUR (20.000+10.000+50.000).

B.) a encore demandé à voir déclarer commun à L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT), le jugement à intervenir, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500,- EUR. L'ÉTAT a informé le tribunal par courrier du 14 décembre 2015 qu'il n'avait pas de revendications à faire.

A l'audience du tribunal du travail du 16 décembre 2015, B.) a diminué sa demande au titre de son préjudice matériel à six mois de salaires, soit le montant de 13.969,72 EUR et il a renoncé à l'indemnité pour congé non pris.

Par jugement du 20 janvier 2017, le tribunal du travail a constaté qu'aucun licenciement écrit n'était intervenu à l'encontre du salarié et il a déclaré abusif le licenciement oral du 1^{er} octobre 2015.

Le tribunal du travail a déclaré fondées la demande du salarié au titre de l'indemnité compensatoire de préavis à hauteur du montant de 4.656,57 EUR, ainsi que sa demande en réparation de son préjudice moral à hauteur du montant de 2.000,- EUR et il déclaré non fondée la demande de B.) en réparation de son préjudice matériel.

Le tribunal du travail a encore retenu le harcèlement moral dans le chef de l'employeur et l'a condamné à réparer le préjudice subi par le salarié de ce fait à hauteur d'un montant de 8.000,- EUR.

Enfin, A.) a été condamné au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

Par exploit d'huissier du 2 mars 2017, A.) a régulièrement relevé appel du jugement du 20 janvier 2017 et il demande à voir dire qu'il y eu licenciement avec préavis par écrit à la date du 17 juillet 2015, qu'il n'y a pas eu de licenciement oral à la date du 1^{er} octobre 2015, qu'il n'y a pas eu de licenciement abusif et qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral. L'appelant demande en conséquence à voir débouter B.) de toutes ses demandes sinon, en ordre subsidiaire, à les voir réduire à de plus justes proportions.

B.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu qu'il y a eu un licenciement abusif le 1^{er} octobre 2015 et en ce qui concerne l'indemnité de préavis et l'indemnité de procédure lui allouées. Il relève appel incident et demande à se voir allouer les sommes réclamées en première instance au titre de ses préjudices matériel et moral et au titre de la réparation de son préjudice subi du chef du harcèlement moral.

L'ÉTAT demande acte qu'il n'a pas de revendications dans la présente affaire et à se voir déclarer commun l'arrêt à intervenir. Il y a lieu de lui en donner acte et de déclarer le présent arrêt commun à l'ÉTAT.

Les licenciements

A.), qui reconnaît avoir procédé à 23 licenciements avec préavis à l'égard de B.), explique cette manière de procéder par le fait qu'en raison de son âge avancé il entendait cesser ses activités et qu'il en avait informé ses principaux clients. Dans la mesure où il s'était cependant engagé à terminer les chantiers en cours et dans la mesure où il aurait ignoré combien de temps cela allait prendre, il aurait, à titre préventif, effectué les licenciements en question qui auraient tous été acceptés par le salarié. B.) aurait en outre continué à travailler dans l'entreprise après chaque écoulement du préavis.

Le dernier licenciement du 17 juillet 2015, qui a comporté un préavis du 1^{er} août au 30 septembre 2015, aurait été définitif et B.) en aurait confirmé la réception.

Le 1^{er} octobre 2015, A.) aurait alors informé B.) du fait que le préavis était terminé et qu'il n'avait plus besoin de revenir travailler.

L'appelant relève encore que la demande tendant à voir déclarer nuls les licenciements intervenus n'est pas fondée en l'absence de tout texte légal prévoyant une telle nullité.

En l'absence de demande de motifs, le licenciement avec préavis du 17 juillet 2015 serait régulier.

Le licenciement du 17 juillet 2015 serait valable et il ne constituerait pas un faux, ni d'ailleurs tous les autres licenciements, l'employeur contestant à cet égard que les licenciements en question auraient été antidatés. Aucune procédure pénale pour faux ou usage de faux n'aurait d'ailleurs été engagée à son encontre.

B.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu l'inexistence de tout licenciement écrit et que c'est le 1^{er} octobre 2015 qu'il a été licencié oralement, licenciement qui serait abusif aux termes de l'article L.124-3 (1) du Code du travail.

Il est constant en cause que, par 23 lettres, intitulées « *RECOMMANDÉE* » et datées entre le 26 novembre 2012 et le 17 juillet 2015 à des échéances chaque fois de plus ou moins deux mois, l'employeur a signifié 23 licenciements avec préavis à B.), la plupart des lettres portant une signature de réception du salarié.

La résiliation du contrat de travail doit s'exprimer par une manifestation claire et non équivoque de la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat de travail liant l'employeur au salarié. Or, tel n'est pas le cas pour les 23 licenciements précités, dès lors qu'en continuant après chaque licenciement la relation de travail, l'employeur n'a pas clairement et irrévocablement manifesté son intention de rompre toute relation de travail avec le salarié qui, en présence du procédé opéré par l'employeur, n'a pas pu saisir que le dernier licenciement du 17 juillet 2015 constituait la rupture définitive de la relation de travail.

Il est encore constant en cause que le 1^{er} octobre 2015, A.) a informé B.) qu'il n'y avait plus de travail pour lui et que la relation de travail était terminée. Cette façon d'agir constitue une manifestation non équivoque de la part de l'employeur de mettre fin à la relation de travail et, à l'instar de la juridiction de première instance, la Cour d'appel retient que B.) a été licencié oralement en date du 1^{er} octobre 2015 et qu'en l'absence d'un licenciement écrit en bonne et due forme, ce licenciement est abusif.

L'indemnité compensatoire de préavis

Au vu du caractère abusif du licenciement et au vu de l'ancienneté du salarié l'indemnité compensatoire de préavis est de 2 mois en vertu de l'article L.124-3 (2) alinéa 2, du Code du travail, de sorte que la demande est fondée, en application de l'article L.124-6 du même code à concurrence du montant réclamé de 4.656,57 EUR et le jugement entrepris est à confirmer à cet égard.

Les préjudices matériel et moral

B.) demande à voir retenir une période de référence de six mois après l'écoulement du délai de préavis en faisant valoir qu'il a commencé à chercher un emploi après sept semaines ce qui s'expliquerait par le licenciement hautement perturbant subi et il n'aurait pas retrouvé de travail malgré de sérieux efforts de sorte que ce serait à tort que la juridiction de première instance n'aurait pas fait droit à sa demande.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande en réparation du dommage matériel du salarié.

Contrairement à la juridiction de première instance, la Cour d'appel considère, au vu des circonstances du licenciement de l'espèce, que le fait par B.) de n'avoir commencé à chercher un nouvel emploi qu'à partir du 21 novembre 2015 n'a pas interrompu le lien de causalité entre le préjudice matériel et le licenciement. Les pièces versées en cause attestant une recherche d'emploi jusqu'en février 2016 et au vu de l'âge de B.) (48 ans), il convient de fixer à cinq mois la période de référence.

En tenant compte du préavis de deux mois, le préjudice matériel de B.) est fixé à trois mois de salaires, soit la somme de $(3 \times 2.328,28) = 6.984,84$ EUR.

Du fait que le licenciement injustifié a porté atteinte à sa dignité et l'a plongé dans l'incertitude quant à son avenir professionnel, B.) a subi un dommage moral. Les dommages-intérêts lui revenant à ce titre ont été fixés à bon droit au montant de 2.000,- EUR, qui constitue une réparation adéquate du préjudice subi.

Le harcèlement moral

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 (Jo n° L 303 2/12/2000 p. 0016-0022) a, aux termes de son article 1^{er}, pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 dispose en son article 2, point 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 1^{er} 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.* »

Compte tenu du cadre tracé par la prédite directive, 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 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.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constitue, en l'absence d'une législation luxembourgeoise spécifique, la base légale de l'action en dommages et intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne. Il se traduit par 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.

Tel est le cas du procédé opéré par A.) à l'égard de son employé B.), le fait de lui signifier régulièrement des licenciements avec préavis en le laissant dans l'ignorance de suites réservées, et partant de la stabilité de son emploi, constituant un harcèlement moral et une violation de l'article 1134 du Code civil.

Ni les explications de A.) ni le fait que le salarié a contresigné les licenciements n'enlèvent le caractère déloyal aux agissements de l'employeur et il n'est pas nécessaire de procéder par l'audition de témoins, le harcèlement moral résultant à suffisance des pièces versées en cause et des circonstances décrites.

Le montant de 8.000,- EUR alloué à B.) au titre du préjudice moral subi constitue une réparation adéquate.

Les indemnités de procédure

A.) demande à voir débouter B.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et il demande à se voir allouer une indemnité de procédure d'un montant de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel.

B.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne l'indemnité de procédure lui allouée pour la première instance. Pour l'instance d'appel, il réclame une indemnité de procédure de 2.500,- EUR.

La somme de 1.000,- EUR allouée à B.) pour la première instance est adéquate et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris à cet égard.

Au vu de l'issue du litige, il serait inéquitable que l'appelant supporte l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés en relation avec l'instance d'appel et la Cour fixe au montant de 2.000,- EUR l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue de l'affaire en instance d'appel et à la décision à intervenir quant aux dépens, A.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident ;

déclare l'appel principal non fondé ;

déclare l'appel incident partiellement fondé ;

réformant :

dit la demande de B.) en réparation de son préjudice matériel fondée à hauteur du montant de 6.984,84 EUR ;

condamne A.), faisant le commerce sous la dénomination EE.) Succ. Monsieur A.) à payer à B.) la somme de 6.984,84 EUR avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 20 novembre 2015, jusqu'à solde,

confirme pour le surplus le jugement du 20 janvier 2017 ;

condamne A.), faisant le commerce sous la dénomination EE.) Succ. Monsieur A.) à payer à B.) une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel ;

donne acte à L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications dans la présente affaire et lui déclare commun le présent arrêt ;

condamne A.), faisant le commerce sous la dénomination EE.) Succ. Monsieur A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.