

Arrêt N° 92/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-trois juillet deux mille vingt

Numéro CAL-2019-00882 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Ly TRICHIES, greffier assumé.

Entre:

A.), demeurant à F-(...), (...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 13 août 2019,

comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1.), déclarée en état de faillite par jugement du 17 juin 2019 du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...), (...), représentée par son curateur **Maître Maïka SKOROCHOD,** avocat à la Cour, demeurant à L-4010 Esch-sur-Alzette, 47, rue de l'Alzette,

intimée aux fins du prédit acte TAPPELLA,

comparant par Maître Maïka SKOROCHOD, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 16 novembre 2018, **A.)** (ci-après « le salarié ») a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée **SOC1.)** (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer les montants de 21.875,26 euros au titre de l'indemnité pour congé non pris, de 236,90 euros au titre de remboursement de frais professionnels et de 870 euros au titre de retenue sur salaire induue, le tout avec les intérêts légaux à partir du 3 août 2018 sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, le salarié a demandé la condamnation de l'employeur à lui payer le montant de 25.000 euros pour indemnisation du harcèlement moral subi ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par jugement du 17 juin 2019, le tribunal a dit non fondées les demandes du salarié en indemnisation pour congé non pris, en indemnisation pour retenue sur salaire induue et en indemnisation pour harcèlement moral subi.

En revanche, il a déclaré fondée la demande en remboursement de frais professionnels pour le montant de 236,90 euros et a condamné l'employeur à payer au salarié ledit montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le tribunal a encore débouté les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure et débouté le salarié de sa demande en exécution provisoire du jugement.

Pour décider ainsi, le tribunal a notamment retenu que le salarié n'avait pas établi que l'employeur avait accepté de façon systématique et continue de reporter les congés non pris d'année en année et que partant les congés non pris par le salarié au 31 mars 2018 ont pu ne pas être reportés au-delà de cette date par l'employeur.

Concernant la retenue sur salaire, il a considéré que le salarié n'avait pas établi avoir remis le véhicule de fonction suite à la mise en faillite de la société et concernant le harcèlement moral, il a retenu que le salarié n'avait pas établi en avoir informé son employeur.

Par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 17 juin 2019, l'employeur a été déclaré en état de faillite et Maître Maïka SKOROCHOD a été nommée curateur.

Par exploit d'huissier du 13 août 2019, le salarié a régulièrement relevé appel du jugement du 17 juin 2019, qui lui a été notifié à Guénange (France) le 20 juin 2019 et il demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de condamner l'employeur à lui payer les montants tels que réclamés en première instance. En outre, il sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Le salarié expose à l'appui de son appel qu'il a été engagé par l'employeur le 1^{er} octobre 2011 en tant que « responsable Technique/technicien en bureautique et informatique » et qu'outre son salaire mensuel brut de 4.628 euros, il percevait un « intéressement » de 500 euros brut par mois et un avantage auto d'un montant de 728 euros net par mois.

Suivant avenant au contrat de travail signé le 9 janvier 2015, il a été promu « Directeur Technique/Responsable technique en bureautique et informatique » et son salaire mensuel brut a été porté à 5.128 euros et l'avantage auto au montant de 800 euros.

L'employeur a été déclaré une première fois en faillite par jugement du 8 septembre 2017, mais la faillite a été rabattue par jugement du 6 octobre 2017, suite au désintéressement de certains créanciers.

Lui-même aurait contribué au sauvetage de son employeur en retirant sa créance de la faillite et en lui octroyant un délai pour le paiement des salaires déjà échus.

Suite au rabatement de la faillite, **B.)** aurait été nommé gérant à côté de l'ancien gérant **C.)** et ce dernier lui aurait, dans un premier temps, accordé un certain délai pour la prise de congés cumulés, puis les aurait annulés de manière brutale et unilatérale.

Suite à la nomination du nouveau gérant **B.)**, il aurait également subi de nombreux actes de harcèlement moral, puis aurait été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 19 mars 2019.

En juin 2019, l'employeur a été déclaré en faillite une seconde fois.

Le salarié fait plaider que ce serait à tort que les juges de première instance ont retenu que l'employeur n'aurait pas accepté le report systématique des heures de congé. L'indemnité réclamée de ce chef serait due en application de l'article L.233-10 du Code du travail.

En outre, il fait plaider que contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, il appartiendrait à l'employeur d'établir la justification de la retenue « voiture ». Il précise à cet égard que le curateur de l'époque, Maître Philippe SYLVESTRE, serait prêt à attester qu'il (le salarié) a restitué le véhicule à sa demande en date du 12 septembre 2017.

Enfin, il fait plaider que ce serait à tort que les juges de première instance ont retenu qu'il n'a pas établi avoir informé l'employeur des actes de harcèlement moral. En effet, les auteurs des actes de harcèlement ayant été les deux gérants, il n'aurait pas eu à informer son employeur qui en était forcément au courant.

L'employeur sollicite la confirmation du jugement entrepris.

Il expose que le salarié a été licencié pour faute grave en date du 19 mars 2019 et que par requête du 28 mars 2019, il a demandé à voir déclarer le licenciement abusif et à le voir condamner à lui payer de ce chef le montant de 126.935 euros + p.m.

Le salarié n'aurait pas encore déposé sa déclaration de créance.

Concernant la demande en indemnisation des congés non pris, il donne à considérer qu'en vertu de l'article L.233-12 du Code du travail, ce ne serait qu'après la résiliation du contrat de travail que le salarié pourrait réclamer l'indemnité au titre des congés non encore pris au moment de son départ. N'ayant été licencié qu'en date du 19 mars 2019, la demande du salarié introduite le 16 novembre 2018 serait irrecevable.

A titre subsidiaire, il donne à considérer que la fiche de salaire relative au mois de janvier 2018 ne renseignerait qu'un report de 720 heures. Il n'y aurait partant aucun droit acquis au report intégral des congés non pris et le gérant aurait été en droit de refuser en vertu de l'article L.233-10 du Code du travail de reporter les congés non pris au-delà du 31 mars 2018.

Dans ses conclusions du 12 mars 2020 l'employeur, précisant que le curateur de l'époque a attesté que le salarié lui a remis le véhicule en date du 12 septembre 2017, admet qu'il y a lieu de fixer la créance du salarié, de ce chef, au montant de 870 euros.

Appréciation de la Cour

Quant à l'indemnité pour congés non pris

Le salarié réclame le montant de 21.875,26 euros, correspondant à 90 jours de congé non pris.

Selon l'article L.233-12 du Code du travail, si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur, soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Il n'est pas contesté que le contrat est désormais résilié. Le salarié est partant actuellement en droit de réclamer une indemnité de congé non pris.

Le salarié verse en instance d'appel l'intégralité de ses fiches de salaire pour les mois d'octobre 2011 à décembre 2018. Contrairement aux juges de première instance, la Cour retient au vu desdites fiches de salaire, qui font état des heures de congé reportées, et du courriel rédigé par **B.**), gérant de la société employeuse, en date du 1^{er} février 2018, que les congés non pris ont été reportés par l'employeur d'année en année depuis 2012 et que le salarié avait encore droit le 1^{er} février 2018 à (90 + 12,50) 102,50 jours de congé, **B.**) lui ayant demandé de liquider ces congés endéans les 48 semaines suivantes. L'employeur ayant pendant 7 ans accepté le report des congés non pris et, en février 2018, rappelé au salarié qu'il avait encore droit à 102,50 jours de congé, il ne saurait de façon unilatérale et abrupte quelques semaines plus tard « annuler » tous les congés reportés sans l'avoir prévenu suffisamment à l'avance pour lui permettre de prendre ses congés en temps utile.

Par ailleurs, force est de constater que les affirmations reprises par le salarié dans le courriel adressé à l'employeur en date du 8 mai 2018, aux termes desquelles il n'a pas été en mesure de prendre l'intégralité de ses congés depuis 2011, malgré ses demandes, en raison des besoins du service, alors qu'il était pendant plusieurs années le seul technicien au sein de l'entreprise, ne sont pas contestées par l'employeur. Or, il s'en dégage que le nombre élevé de jours de congé non pris n'est pas imputable au salarié, mais au refus de l'employeur de lui accorder les congés demandés.

Au vu des pièces versées par le salarié, il y a partant lieu de déclarer la demande fondée à concurrence du montant réclamé.

Quant à la retenue de salaire

Il résulte de l'attestation de Maître Philippe SYLVESTRE que la voiture LAND ROVER, immatriculée (...) a été remise par le salarié en date du 12 septembre 2017.

Dans ses conclusions notifiées le 12 mars 2020, l'employeur ne conteste plus la demande, mais s'oppose à une condamnation eu égard au fait que la société **SOC1.)** a été déclarée en état de faillite.

Il s'ensuit que la retenue de 870 euros opérée sur le salaire du salarié relatif au mois d'octobre 2017 n'était pas justifiée, de sorte que la demande est à déclarer fondée à concurrence du montant réclamé.

Quant à l'indemnisation pour harcèlement moral

Le salarié fait plaider que les deux gérants de la société employeuse, à savoir **C.)** et **B.)**, lui auraient envoyé des courriels contenant des injures et des remarques racistes, qu'ils lui auraient demandé de travailler pendant son arrêt de maladie et qu'ils auraient payé à plusieurs reprises son salaire avec retard. Ces actes de harcèlement lui auraient occasionné des troubles psychologiques confirmés par la Caisse Nationale de Santé.

L'employeur conteste tout acte de harcèlement, estimant qu'il aurait simplement remis le salarié à sa place, ce dernier ayant eu un comportement déplacé à son égard.

La Cour se réfère aux développements des juges de première instance concernant l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et la définition du harcèlement moral au travail, qui est constitué par des conduites abusives et répétées de toutes origines externes ou internes à l'entreprise, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un salarié lors de l'exécution de son travail et susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il résulte, en l'espèce, des pièces versées au dossier que **B.)** a été nommé gérant en date du 24 octobre 2017.

Dans un courriel du 13 décembre 2017, **B.)** écrit à **C.)**, **D.)** et au salarié, avec copie à un quatrième collègue :

*« **SOC1.)** étant une œuvre sociale de la même envergure que le (...) FUNDS, on a recruté **C.)** et **A.)** qui sont sortis des bouges de Canon.....des pauvres SDF qu'on a découvert pleurant dans les bas-fonds de Canon et qui grelotaient de froid et de peur envers la méchante fée Estelle...*

*Domage, ils ont dû apprendre les BA BA des justificatifs légaux et fiscaux à Luxembourg car ils ne sont jamais sortis de leur paradis fiscal qui est la France. En France, ils ont appris à l'école que $1+1 = 0$ et ils ont appliqué cela consciencieusement. **A.)** est un gentil garçon, et ayant chanté tout l'été, a découvert qu'il avait des trous inconnus dans son côté obscur..... Ce à quoi **C.)** et **A.)** répondirent : « oh, ma fée pourquoi tant de méchanceté ?.....la fée répondit : « parce que.... » sans ajouter parce que **A.)** existait(là c'est raciste).*

Bref, ça va vos trous de balles ? je peux aussi ajouter du Tabasco dessus pour vous aider ? ».

Par courriel du 6 février 2018, **B.)** écrit à **C.)**, en mettant le salarié (qui est un des deux techniciens) en copie,

« pas de cadeau : fini les cadeaux.

On a déjà 2 techniciens qu'il faut subvenir : ça c'est notre cadeau social ».

En date du 1^{er} février 2018, **B.)** informe le salarié qu'il a encore 102,50 jours (« Le solde à fin 2017 = 90 jours et congés 2018 = 12,50 jours = total dans le système 102,50 jours ») de congé et écrit : « Merci de commencer à prendre un jour de congé par semaine afin de liquider ce solde ! il y a encore 48 semaines ! ».

Sur ce, le 20 février 2018, le salarié l'informe qu'il sera en congé du 26 février 2018 au 2 mars 2018 et que ces jours sont à retirer sur ses jours de récupération de janvier 2018.

Le même jour **B.)** lui répond en mettant en copie 3 autres collègues :

*« C'est beau, c'est rempli mais....non signé par **C.)**. Pour rappel, ce n'est pas à l'employé de prendre ses congés à volonté et comme il le désire (non c'est pas un distributeur). Il DOIT obtenir l'accord au préalable de l'employeur ! Donc en l'état ce n'est pas recevable tant que **C.)** n'a pas validé. Ni avec la société, ni avec la sécu en cas d'accident. On en discute vendredi ».*

En date du 25 juin 2018, **B.)** écrit au salarié, en mettant trois collègues en copie :

« Pour parler analogie avec la technique voilà ce que tu es : (suit une image représentant une App de (...) avec un soleil à moitié caché par un nuage).

Ca fait joli, ça occupe de la place et fait du vent, mais ne donne aucune information ».

Au courant du mois d'août 2018, suite à un courriel dans lequel **B.)** l'informait que son Timesheet était truffé de fautes et de doublons « *d'où demande du détail* », le salarié lui a écrit :

« B.), merci d'être précis. Encore une fois je m'adresse à mon supérieur hiérarchique. Bien à toi. A.) ».

Sur quoi, **B.)** lui répond, mettant trois collègues en copie :

« Depuis quand on répond comme ça à son supérieur hiérarchique ? Dans le bled ? car tu vas avoir à répondre de ton attitude..... ».

En date du 14 septembre 2018, **B.)** écrit au salarié (en mettant deux collègues en copie) :

« Pour le paiement des salaires, cela dépend de ce que nous avons après avoir payé les autres tiers comme expliqué auparavant.....

Le reste de l'année tu es un employé de la société ? qui plus est Directeur Technique ? c'est-à-dire responsable de faire rentrer de l'argent qui puisse payer au minimum ton salaire et tes frais fixes. Or, ces derniers mois, cela est de plus en plus douteux que tu remplisses cette condition.....A la lecture de tes prestations sur Timesheet, les plaintes des clients, et depuis cette semaine, ta maladie, il est fort peu probable que tu puisses justifier d'une quelconque autorité pour imposer tes demandes car cela ressemble étrangement à un abandon de poste et un sabotage organisé. Dans l'armée c'est 12 balles, et comme dans la grande vadrouille, « c'est encore trop cher payé ».

Il résulte encore des fiches de salaires et extraits bancaires versés au dossier que ces courriels ont été rédigés à une période où le salaire du salarié était régulièrement payé avec du retard. De même, il résulte des pièces versées au dossier que le salarié a été sollicité par son employeur pendant son congé de maladie.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail implique que l'employeur s'abstienne de tout comportement susceptible de porter atteinte à la dignité du salarié ou à sa santé mentale. Si certains actes peuvent être ressentis comme un harcèlement par certaines personnes et pas par d'autres, la Cour retient qu'eu égard aux remarques et aux actes repris ci-avant, l'employeur ne pouvait ignorer qu'ils auraient un impact sur la dignité et la santé morale du salarié.

C'est partant à tort que les juges de première instance ont débouté le salarié de sa demande au motif qu'il n'aurait pas établi avoir informé son employeur des actes de harcèlement dont il se dit victime.

Par ailleurs, si l'employeur a le droit de contrôler et de critiquer un salarié pour ne pas avoir convenablement rempli les tâches qui lui sont dévolues, eu égard au lien de subordination qui le lie à lui, et même à faire preuve d'un certain

énervement ou impatience lorsque la société est confrontée à des difficultés économiques, il ne saurait comme en l'espèce, l'humilier de façon répétée, en utilisant un style infantilisant, méprisant, voire raciste, et ce au vu et su de nombreux collègues (mis en copies des courriels). Les propos tels que repris ci-avant sont par ailleurs totalement gratuits et dépourvus de toute utilité pour la gestion de l'entreprise.

La Cour retient partant que le salarié a subi un harcèlement moral de la part de **B.**), gérant de la société employeuse et donc de son employeur.

Force est encore de constater, au vu des certificats médicaux des docteurs **DR1.)** et **DR2.)**), que les actes de harcèlement ont porté atteinte à l'intégrité psychique du salarié puisqu'ils ont entraîné un syndrome dépressif majeur.

Eu égard à ce qui précède, la Cour évalue le préjudice subi par le salarié en raison des actes de harcèlement subis, ex aequo et bono à 5.000 euros.

Il y a partant lieu, par réformation, de dire sa demande afférente fondée à concurrence dudit montant.

Quant à l'indemnité de procédure

La demande du salarié, basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, est à déclarer fondée à concurrence du montant de 750 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel, alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement et en application de l'article 2 de la loi du 20 juin 2020 portant prorogation de mesures concernant la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise devant les juridictions dans les affaires soumises à la procédure écrite,

reçoit l'appel en la forme,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit la demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris fondée à concurrence de 21.875,26 euros,

partant fixe la créance de **A.)**, de ce chef, à l'égard de la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** au montant de 21.875,26 euros,

dit la demande tendant au remboursement de la retenue sur salaire fondée,

partant fixe la créance de **A.)**, de ce chef, à l'égard de la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** au montant de 870 euros,

dit la demande en indemnisation du préjudice subi du chef de harcèlement moral fondée à concurrence de 5.000 euros,

partant fixe la créance de **A.)**, de ce chef, à l'égard de la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** au montant de 5.000 euros,

fixe à 750 euros pour la première instance et 1.000 euros pour l'instance d'appel, le montant de la créance redû par la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** à **A.)** sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

Met les frais et dépens de la procédure d'appel à charge de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée **SOC1.)**, avec distraction au profit de Maître Claude BLESER sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Ly TRICHIES.