

Arrêt N° 52/16 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt et un avril deux mille seize**

Numéro 42101 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;  
M. Serge THILL, premier conseiller;  
Mme Monique FELTZ, premier conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**M. A.**), demeurant à F-(...),

**appelant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg du 6 février 2015,

**comparaissant par Maître Karim SOREL**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société anonyme SOC.1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

**intimée** aux fins du prédit acte FUNK,

**comparaissant par Maître Karine SCHMITT**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Monique FELTZ, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par jugement du 15 janvier 2015, le tribunal du travail a donné acte à **A.)** de la réduction de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et a donné acte à la société anonyme **SOC.1.)** de ses demandes reconventionnelles. Le même jugement a rejeté les attestations testimoniales, a déclaré non fondées la demande en requalification de la résiliation intervenue le 17 mai 2013 en licenciement et celle en paiement de dommages et intérêts. La demande reconventionnelle en paiement d'une indemnité de préavis a été déclarée fondée et **A.)** fut condamné à payer à son ancien employeur de ce chef la somme de 3.377,19 €. Les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure furent rejetées et le salarié fut condamné aux frais et dépens de l'instance.

**A.)** a régulièrement interjeté appel contre ce jugement par exploit d'huissier du 6 février 2015.

Le salarié demande à la Cour, par réformation, de dire justifiée et fondée la résiliation du contrat de travail intervenue en date du 17 mai 2013 avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur et de condamner ce dernier au paiement d'un montant de 29.708,76 € à titre d'indemnité de préavis et de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral subis, ainsi que d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris sur tous les points à l'exception de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure. Il sollicite un montant de 2.500 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

### Les positions des parties

**A.)** expose avoir été aux services de la société anonyme **SOC.1.)** en qualité de coordinateur de chantier à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013. En date du 17 mai 2013, il a résilié le contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur. Il soutient avoir été victime d'actes de harcèlement moral et plus particulièrement de brimades, insultes et humiliations répétées de la part d'un collègue de travail, un dénommé **B.)**. Il aurait informé son employeur à d'itératives reprises de ces actes répétés et ce notamment par courrier daté au 12 avril 2012 (mais envoyé en avril 2013), mais l'employeur n'aurait pas pris les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser ce harcèlement moral. Au contraire, il lui aurait répondu en date du 24 avril 2013 par l'intermédiaire de son mandataire de l'époque qu'aucun acte de harcèlement n'avait pu être mis en évidence. Ce

serait cette réponse de l'employeur, contredite par les éléments objectifs du dossier, qui aurait fait naître dans le chef de l'appelant un motif légitime de résiliation rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Il fait valoir que l'employeur est tenu d'une obligation de résultat au titre de son obligation légale plus large de la protection de la santé et de la sécurité des salariés au travail.

La société anonyme **SOC.1.)** soutient qu'aucune faute grave dans son chef ne serait établie. Ainsi, le dénommé **B.)** qui aurait été un élément perturbateur au sein de la société anonyme **SOC.1.)**, aurait fait l'objet de sanctions disciplinaires en raison d'incidents divers commis tant envers **A.)** qu'envers d'autres salariés de l'entreprise. Néanmoins ces incidents ne seraient pas constitutifs d'un harcèlement moral, tel que l'aurait retenu à juste titre la juridiction de première instance. Les attestations testimoniales et les courriels versés par le salarié seraient insuffisants pour caractériser un acte de harcèlement moral. L'employeur conteste avoir nié le comportement de **B.)** et avoir opposé un refus de reconnaître les agissements de ce dernier lui laissant la possibilité de persévérer dans ses agissements fautifs. Il soutient avoir promptement réagi aux plaintes de **A.)** en prenant des sanctions disciplinaires à l'encontre de **B.)** et en informant l'appelant des mesures entreprises pour faire arrêter ces agissements. Il souligne que **B.)** a présenté sa démission en date du 8 mars 2013, de sorte qu'il n'avait aucune raison de le licencier avec effet immédiat.

### **La résiliation du contrat de travail**

L'article L. 124-10 du code du travail dispose ce qui suit :

*(1) Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.*

.....  
*(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

.....  
*(6) Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

Par lettre de son mandataire portant la date du 12 avril 2012, mais écrite le 12 avril 2013, **A.)** a porté à la connaissance de son employeur certains agissements qu'il affirme avoir subis de la part d'un collègue de travail, à savoir **B.)**, agissements qu'il qualifie de harcèlement moral et qui se seraient passés *depuis près de nombreux mois sans préjudice quant à une date plus précise*. Ainsi il

aurait été victime de moqueries en des termes blessants, humiliants et provocateurs et aurait été importuné à de multiples reprises durant son congé de maladie à son domicile privé par des appels téléphoniques répétés et malveillants de la part de **B.**). Il souligne que ces humiliations auraient attenté gravement à sa santé physique et psychologique.

Le mandataire de l'employeur a répondu par courrier du 24 avril 2013 qu'*il ressort de l'analyse de la situation par ma cliente qu'aucun harcèlement moral à l'encontre de Monsieur A.) n'a pu être mis en évidence.*

Par courrier du 17 mai 2013 **A.)** a mis fin avec effet immédiat au contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur.

A l'appui de sa demande, **A.)** verse un certain nombre de courriels desquels il résulte que **B.)** a, dans ses rapports avec l'appelant et pour critiquer la qualité de travail de celui-ci, utilisé un langage méprisant et excessif. Or, force est de constater que tous ces courriels sont antérieurs de plus d'un mois à la date de la résiliation du contrat de travail par le salarié. Les attestations testimoniales versées par **A.)** ne relatent aucun fait précis de nature à établir l'existence d'altercations verbales ou physiques ou d'actes de harcèlement et d'injures de la part de **B.)**.

Même si **A.)** affirme que l'employeur est tenu d'une obligation de résultat au titre de son obligation légale plus large de la protection de la santé et de la sécurité des salariés au travail, toujours est-il que le créancier d'une obligation de résultat doit établir que le résultat n'a pas été atteint. En l'espèce, pour se prévaloir de la violation d'une obligation de résultat, le salarié devrait donc établir qu'il a été victime d'un harcèlement moral. Or, il ne ressort pas des éléments du dossier que **A.)** ait été victime d'actes de harcèlement moral. La Cour rejoint la considération de la juridiction du premier degré en ce qu'elle a retenu que les différents courriels établissent qu'il y avait une mésentente grandissante entre **A.)** et **B.)**, mais que des tensions, des difficultés relationnelles ou une atmosphère de travail pénible sont insuffisantes à caractériser un harcèlement moral. On ne saurait dès lors reprocher à l'employeur d'avoir, par l'intermédiaire de son avocat français, informé le salarié par courrier du 24 avril 2013 qu'il contestait tout acte de harcèlement moral.

A cela s'ajoute qu'il résulte des éléments du dossier que l'employeur a réagi suite au comportement inapproprié de **B.)** en lui adressant un premier avertissement en date du 5 janvier 2013 suite à une altercation verbale que ce dernier avait eue avec **A.)** la veille. En date du 20 mars 2013 **B.)** a reçu un deuxième avertissement pour comportement inacceptable et écart verbal.

Il importe de constater que par courrier du 8 mars 2013 **B.)** a démissionné de son poste de travail avec un délai de préavis de deux mois se terminant le 15 mai 2013. Par courriel du 8 mars 2013 vers 18.40 heures, **C.)**, supérieur hiérarchique de **A.)**, a informé ce dernier qu'il avait eu un entretien avec **B.)** qui a présenté sa démission.

Dès lors, tant **A.)** que la société anonyme **SOC.1.)** étaient au courant depuis le 8 mars 2013 que **B.)** ne ferait plus partie du personnel de la société anonyme **SOC.1.)** à partir du 16 mai 2013. Comme aucun fait ou faute intervenus postérieurement au 8 mars 2013 et susceptibles de justifier un licenciement immédiat de **B.)** ne sont établis, on ne saurait reprocher à l'employeur de ne pas avoir agi en vue de faire cesser immédiatement le comportement inapproprié que celui-ci a affiché antérieurement en résiliant le contrat de travail avec effet immédiat. Comme le contrat de travail de **B.)** a pris fin le 15 mai 2013, la démission de **A.)** en date du 17 mai 2013 est intervenue à un moment où le prétendu harceleur ne faisait plus partie du personnel de l'employeur.

C'est dès lors à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que la juridiction de première instance a déclaré non fondées la demande de **A.)** en requalification de la résiliation intervenue le 17 mai 2013 en licenciement et celle en paiement de dommages et intérêts.

Il convient de noter que l'appel de **A.)** n'est pas dirigé contre la décision du tribunal du travail l'ayant condamné à payer à son employeur une indemnité de préavis de 3.377,19 €.

Il découle des développements qui précèdent qu'il y a lieu à confirmation du jugement entrepris.

### **Les indemnités de procédure**

**A.)** demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'employeur sollicite un montant de 2.500 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu à rejet de la demande de **A.)** tendant au paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier. Le jugement entrepris est en conséquence encore à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La société anonyme **SOC.1.)** ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté sa demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, premier conseiller,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé ;

rejette les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne **A.)** aux frais de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Karine SCHMITT, avocat constitué.

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