

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 81/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-trois mai deux mille dix-neuf

Numéro CAL-2018-00687 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre;
MAGISTRAT2.), premier conseiller;
MAGISTRAT3.), premier conseiller;
GREFFIER1.), greffier.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à F-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de (...) du 11 juillet 2018,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

et:

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 5 juillet 2016, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de LUXEMBOURG aux fins de voir déclarer abusifs ses deux licenciements intervenus, le premier avec préavis, à la date du 10 mars 2016 et, le second avec effet immédiat, à la date du 25 avril 2016.

PERSONNE1.) a encore demandé à voir constater qu'elle a été victime de harcèlement moral dans le cadre de ses fonctions et elle a demandé à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant total de 62.910,41 EUR du chef des licenciements abusifs et du harcèlement moral avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande jusqu'à solde et à lui délivrer l'original de la carte d'impôts, endéans la huitaine de la notification de la décision à intervenir, sous peine d'astreinte de 300,- EUR par jour de retard. Elle a enfin demandé une indemnité de procédure de 1.000,- EUR ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement du 23 mai 2018, le tribunal du travail a sursis à statuer sur les demandes de PERSONNE1.) en relation avec les licenciements en attendant l'issue d'une procédure pénale; dit non fondée la demande pour harcèlement moral; fixé la continuation des débats à une prochaine audience publique et réservé les frais.

Par exploit d'huissier du 11 juillet 2018, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement précité et elle demande, par réformation de la décision entreprise, à voir dire qu'elle a été victime de harcèlement moral et à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 20.000,- EUR de ce chef et à se voir réserver le droit de formuler toute offre de preuve par témoins.

Pour le surplus, l'appelante a demandé le renvoi de l'affaire pour continuation des débats devant le tribunal du travail, ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000,- EUR.

La société SOCIETE1.) a demandé la confirmation du jugement entrepris, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500,- EUR.

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) fait valoir qu'elle a été victime de harcèlement moral de la part du coordinateur santé/sécurité PERSONNE2.) dès l'embauche de ce dernier en 2007. Dès son arrivée, PERSONNE2.) aurait perturbé le service et il se serait plus particulièrement acharné sur elle en raison de la proximité de leurs bureaux. Il aurait conversé à voix haute de sujets personnels, il aurait ri fort, il aurait employé un vocabulaire vulgaire et il n'aurait pas hésité à faire des remarques déplacées envers la gent féminine. Il se serait comporté comme s'il était seul au bureau, notamment en ouvrant de façon

intempestive la fenêtre toutes les heures, même en plein hiver. Il n'aurait jamais aéré après avoir mangé, laissant ses collègues travailler dans de mauvaises odeurs, il aurait digéré ouvertement ses repas sans aucun respect pour les autres et il aurait laissé les toilettes dans un état totalement insalubre.

PERSONNE1.) soutient encore avoir été dénigrée par ce collègue qui lui aurait de façon permanente rappelé son statut inférieur de secrétaire. En 2014, elle aurait dénoncé ces faits à son supérieur hiérarchique, PERSONNE3.), qui aurait rappelé le collègue PERSONNE2.) à l'ordre. Ce dernier aurait cependant, malgré ce rappel à l'ordre, continué à la provoquer et à la harceler ce qui aurait entraîné pour PERSONNE1.) de graves problèmes de santé, en l'occurrence, elle aurait développé un syndrome anxio-dépressif présentant divers troubles (anxiété, tension élevée, tachycardie, troubles du sommeil, troubles digestifs, système immunitaire fragilisé par le stress). Ces problèmes de santé auraient entraîné des arrêts de travail pour maladie de 15,5 jours en 2014 et de 21,5 jours en 2015.

En droit, bien que le législateur luxembourgeois n'ait pas encore légiféré, la jurisprudence admettrait l'existence du harcèlement moral et son dédommagement sur base de l'article 1134 du Code civil. Ainsi, constituerait un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition et sa systématisation, porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique d'une personne. Tel serait le cas en l'espèce concernant le comportement de PERSONNE2.) et les faits de harcèlement seraient établis par divers courriels versés en cause, ainsi que par l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), le supérieur hiérarchique de l'appelante.

Les problèmes de santé en ayant résulté pour la salariée seraient établis par les certificats médicaux versés en cause, ainsi que les arrêts de travail.

La société SOCIETE1.) conteste tout acte de harcèlement moral et elle fait valoir que PERSONNE1.) a agi dans un seul but de vengeance en raison de la plainte pénale déposée à son encontre par l'employeur relative aux faits qui ont donné lieu au licenciement avec effet immédiat de la salariée.

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, ci-après la directive 2007/78/CE) 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. Elle 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. Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée et il lui incombe de prévenir et de sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail.

Le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail 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.

La charge de la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral pèse sur le salarié, aucune présomption n'étant instaurée à cet égard.

PERSONNE1.) se base sur des courriels, des certificats médicaux et l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qu'elle aurait informé des agissements de harcèlement de PERSONNE2.).

Or, à l'instar de la juridiction de première instance, la Cour d'appel constate que les courriels adressés à PERSONNE3.) et à la « securitemailbox » relatent des comportements reprochés à PERSONNE2.), tels un vocabulaire vulgaire de sa part, le claquement des portes ou encore le fait d'aérer le bureau malgré le froid ou le fait de ne pas aérer après avoir mangé qui ont été ressentis comme inadéquats par l'appelante. Cependant les courriels en question n'établissent pas que les comportements reprochés aient constitué des actes répétitifs et systématiques dirigés particulièrement contre l'appelante aux fins de la dénigrer, de lui nuire, de l'humilier ou de l'intimider.

De même l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) ne révèle pas que le comportement de PERSONNE2.) ait été caractéristique d'un harcèlement moral à l'égard de PERSONNE1.), mais il ressort de ce témoignage qu'il y a eu des problèmes relationnels entre PERSONNE1.) et plusieurs de ses collègues et en particulier PERSONNE2.) sans pour autant que ces problèmes relationnels puissent être constitutifs d'un harcèlement moral.

Enfin, si les certificats médicaux versés en cause décrivent les symptômes de l'état psychique de PERSONNE1.), ils n'établissent pas non plus les agissements allégués de la part de l'employeur ou du collègue PERSONNE2.) et leur caractère de harcèlement moral.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu que PERSONNE1.) n'a pas démontré l'existence d'actes de harcèlement moral émanant de l'employeur, sinon d'un de ses collègues et en ce qu'il a rejeté sa demande en indemnisation y relative.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de déclarer la demande de l'appelante basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée.

Il en est de même de la demande de la société SOCIETE1.), celle-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité requise par 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 du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement dans la mesure où il est entrepris ;

rejette les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) 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 MAGISTRAT1.), président de chambre, en présence du greffier GREFFIER1.).