

Audience publique du 5 octobre 2010

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

A, demeurant à (...),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société anonyme B, établie et ayant son siège social à (...)représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au RC sous le n° (..),

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Sandra RAPP, en remplacement de Maître René DIEDERICH, avocats à Luxembourg.

Faits:

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un premier jugement n° 305/2010 rendu en cause par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette le 2 février 2010 dont le dispositif est reproduit ci-après :

« PAR CES MOTIES

le tribunal du travail statuant contradictoirement et en premier ressort,

déclare le licenciement de A abusif ;

déclare la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 1.365,80 € ;

déclare la demande de A en paiement de dommages-intérêts fondée à concurrence du montant de 7.290,82 € en réparation du préjudice matériel pour licenciement abusif ;

déclare la demande de A en paiement de dommages-intérêts fondée à concurrence du montant de 1.000 € en réparation du préjudice moral pour licenciement abusif ;

condamne la société anonyme B à payer à A la somme de 9656,62 € avec les intérêts légaux à partir du 29 mai 2009, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

pour le surplus, quant à la demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, dit qu'il sera procédé à l'audition des témoins suivants sur le contenu de leurs attestations testimoniales, respectivement de l'offre de preuve de A reprise dans la motivation du présent jugement :

- 1) T1, demeurant à (..),
- 2) T2, demeurant à (..),
- 3) T3, demeurant à (..),
- 4) T4, demeurant à (..),
- 5) T5, demeurant à (...),
- 6) T6, demeurant à (...),

fixe jour et heure pour l'enquête au mercredi 17 mars 2010 à 14:30 heures de l'après-midi à la Justice de Paix à Esch-sur-Alzette, troisième étage;

fixe jour et heure pour la contre-enquête au mercredi 14 avril 2010 à 14:30 heures de l'après-midi au même endroit;

accorde à la partie défenderesse un délai jusqu'au 24 mars 2010 plus tard pour indiquer les témoins qu'elle désire faire entendre lors de la contre-enquête;

commet à ces devoirs d'instruction Monsieur le Président du tribunal du travail ou tout autre juge de paix, respectivement juge de paix suppléant à la Justice de paix d'Esch-sur-Alzette ;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mardi 4 mai 2010 à 15:00 heures, à la Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°20 au troisième étage;

réserve la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure ;

réserve les frais ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel en ce qui concerne la condamnation au paiement du montant de 1.365,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis. «

En exécution de ce jugement l'enquête eut lieu le 17 mars 2010, le 14 avril 2010 et le 12 mai 2010, la contre-enquête eut lieu le 2 juin 2010. A l'issue de la mesure d'instruction la continuation des débats fut fixée à l'audience publique du 29 juin 2010.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement

qui suit:

Revu le jugement précité du 2 février 2010 ;

Vu les procès-verbaux d'enquête et de contre-enquête des 17 mars 2010, 14 avril 2010, 12 mai 2010 et 2 juin 2010, ensemble les attestations testimoniales versées en cause.

A estime avoir rapporté la preuve qu'elle a été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail et elle requiert la condamnation de la société anonyme B au paiement d'une somme de 10.000 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 €.

La société anonyme B résiste à la demande en relevant que A n'a pas établi la preuve directe des faits qu'elle allègue. L'employeur souligne encore qu'il a affecté A à un autre poste et qu'il ne serait tenu que d'une obligation de moyens en matière de harcèlement moral.

Il convient de rappeler que le harcèlement moral dans l'entreprise apparaît comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime. La position hiérarchique de l'auteur du harcèlement n'exerce aucune influence sur la qualification juridique : il peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue de travail. (App. 8e 10.07.2008 Nadine ABENS-HURT c/ BROADCASTING CENTER EUROPE SA rôle 32397)

En l'occurrence le comportement dégradant et humiliant de l'employeur envers son personnel résulte notamment du témoignage de T7 qui a reçu plusieurs fois les plaintes de A et constaté l'état lamentable dans lequel elle se trouvait. Si ce témoin, comme d'ailleurs tous les autres témoins proposés par A, n'a pas personnellement assisté aux faits allégués par la requérante, il déclare toutefois qu'il n'était pas étonné de ce que A lui rapportait puisqu'en sa qualité de directeur du site (..) et en sa qualité ultérieure de directeur de production du groupe B il connaît parfaitement la manière comment l'employeur C traite le personnel : « *Il insulte les gens, il les prend pour de la merde et rabaisse leur travail* ». Le témoin ajoute que depuis son licenciement, ça fait une année qu'il essaie d'oublier ce qu'il a vécu chez B. Il relève encore qu'il avait l'intention de démissionner avant d'être licencié, mais qu'il ne l'a pas fait parce qu'il avait recruté du personnel pour B qui venait de son ancienne société, et qu'il ne voulait pas les laisser seuls».

Le tribunal renvoie encore à la déposition du témoin T1 au sujet du comportement dédaignant de la direction. Ainsi, le témoin rapporte que le personnel de la société B a assisté en permanence à des choses qui étaient choquantes mais que personne n'a jamais rien dit par peur d'être licencié. T1 précise à titre d'exemple que le personnel se faisait insulter gratuitement par D (le père de C) qui a déclaré une fois à haute voix de façon à ce que tout le monde pouvait l'entendre « *Ici à (..) c'est toutes des conasses* » et une autre fois « *Elles ont de gros culs à (..)* ».

T2, qui a une expérience professionnelle de 20 ans, témoigne qu'elle a travaillé durant dix-huit mois chez B et qu'elle y a vécu l'horreur. Le témoin explique que la direction de la société B était invivable en précisant : « *Ainsi par exemple, lorsque Monsieur C passait à côté de vous, vous ne pouviez pas être certain s'il allait vous crier dessus où s'il allait vous dire bonjour* ».

T6, ancien responsable du site B à (..), rapporte qu'au printemps 2006, A, qui travaillait à ce moment pour B sur un site à (..), avait été « *parachutée* » sur le site (..) sans que l'employeur ait demandé au responsable du site de lui donner du travail ou une mission. Le témoin n'avait même pas été informé de la mise à sa disposition d'un effectif supplémentaire. Il est formel que A avait ainsi été « *mise au placard* » par son employeur C.

T5, ancien directeur des ressources humaines de la société B, certifie dans une attestation écrite du 27 octobre 2009 que le salaire de A avait été arbitrairement réduit à l'initiative du P.d.g. (C), et que A, comme tous les collaborateurs, n'a pas été correctement formée au logiciel (..), de sorte qu'elle a dû s'autoformer avec une absence totale de procédures de travail. Vu le turnover élevé du personnel – le témoin parle de deux démissions en moyenne par mois et de deux licenciements sans cause réelle et sérieuse décidés par le P.d.g. – les salariés se seraient formés sur le tas en l'absence de consignes et de procédures.

Concernant plus précisément le comportement reproché à E, le tribunal renvoie également aux dépositions de T1 et de T2. Ainsi T2 atteste que E avait un instinct de perpétuelle bagarre et qu'elle humiliait à répétitions A en lui reprochant par exemple qu'elle ne comprenait jamais rien, qu'elle était bête, qu'elle le faisait exprès. Le témoin confirme également que peu avant la mutation de A dans un autre département, E ne lui parlait plus faisant semblant de ne pas avoir entendu lorsque A lui demandait quelque chose. T2 précise encore que E avait l'habitude de garder pour elle des informations indispensables, telles par exemple des modifications du logiciel (..), pour elle afin de pouvoir par après reprocher à ses subordonnés d'avoir commis des erreurs. Le témoin ajoute que le comportement de E, que tout le personnel a subi, a été particulièrement mal reçu par A qui était la « *tête de Turc* » de E.

Le témoin T4, le concubin de A, certifie que depuis que A travaillait pour B elle rentrait le soir en pleurs et n'avait plus envie de rien, ce qui n'était pas le cas auparavant. La dégradation de l'état mental de A est également attestée par le témoin T3 dans sa déposition écrite du 5 novembre 2009.

Le tribunal note encore que les témoignages de E et de F recueillis dans le cadre de la contre-enquête ne sont pas de nature à contredire les faits repris ci-avant. En ce qui concerne plus précisément la déposition de E qui est mise en cause comme auteur de harcèlement moral par A, son témoignage est eu égard à cette accusation et aux dépositions contraires des autres témoins suspect, et doit être considéré avec circonspection.

Au vu des déclarations des témoins dans le cadre de l'enquête et des attestations testimoniales versées en cause le tribunal constate que A a établi à suffisance de droit l'existence d'agissements répétés de la part de l'employeur et d'une supérieure hiérarchique qui ont entraîné une dégradation sensible des conditions de travail de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de la requérante et d'altérer sa santé mentale.

Dans la mesure où le harcèlement était également le fait de l'employeur lui-même, le changement d'affectation de A à un autre service au sein l'entreprise est sans relevance. Il résulte d'ailleurs de la déposition du témoin T4 que la mutation de A à l'intérieur de la société B n'a rien changé. A cet égard F, entendu comme témoin dans le cadre de la contre-enquête, confirme que les relations entre A et E ne se sont pas améliorées après la mutation de A étant donné qu'il a une interaction entre le service comptabilité de A et le service commercial de E.

Contrairement à l'avis de la partie défenderesse, la jurisprudence considère que l'employeur est tenu d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris les mesures en vue de faire cesser ces agissements- (Cour de cassation 21.06.2006 Parmentier et Didier c/ Masse-Dessen et Thouvenin Dalloz 2006 N° 41 Jurisprudence p 2832 + note, Cour de cassation française soc. 03.02.2010 Margotin c/ Stratorg, Dalloz 2010 n° 8 p 445 + ndlr, JCP éd. sociale n° 7 du 16.02.2010 n° 83 p 10 + note, JCP éd générale n° 8 du 22 février 2010,).

Il découle de tout ce qui précède que la demande de A en indemnisation de son préjudice moral pour harcèlement moral sur le lieu de travail est fondée.

Dans les circonstances de l'espèce il est incontestable que l'état de dépression nerveuse de A tel que décrit par les témoins T4 et T3, et attesté notamment par le Dr. G dans un certificat médical du 18 mars 2008, trouve son origine dans le harcèlement moral sur le lieu de travail. Le tribunal possède partant les éléments d'appréciation suffisants pour évaluer le préjudice moral subi de ce chef par la requérante à 7.500 €.

Il convient partant de condamner la société anonyme B au paiement de cette somme au profit de A .

La partie demanderesse ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal fixe à 1.200 euro le montant à allouer à la partie requérante de ce chef.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant le jugement du 2 février 2010 ;

déclare la demande de A tendant au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral sur le lieu de travail fondée à concurrence de 7.500 € ;

partant condamne la société anonyme B à payer à A la somme de 7.500 € (sept mille cinq cents euro) avec les intérêts légaux à partir du 29 mai 2009, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée et justifiée pour la somme de 1.200 euro;

partant condamne la société anonyme B à payer à A de ce chef la somme de 1.200 (mille deux cents euro) ;

condamne la société anonyme B aux frais et dépens de l'instance;

Ainsi fait, jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Georges MUHLEN, président,
Nathalie WAGNER, assesseur employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Joëlle GRETHEN, greffier,*

prononcé en audience publique par Georges MUHLEN, président du tribunal du travail et ont le président et le greffier signé le présent jugement.