

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf mars deux mille sept.

Numéro 30765 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Charles NEU, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, employée privée, demeurant à x,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 18 novembre 2005,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Olivier LANG, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à x, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit SCHAAL,

appelante par incident,

comparant par Maître Lex THIELEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 décembre 2006.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Un jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 4 octobre 2005, statuant sur la requête de A du 23 juillet 2003, a déclaré sa demande en indemnisation pour licenciement abusif irrecevable et la demande en indemnisation pour harcèlement moral recevable, mais non fondée. Le même jugement a déclaré non fondées la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG et la demande en indemnisation de B sàrl pour procédure vexatoire et abusive.

Par exploit d'huissier du 18 novembre 2005, A a régulièrement relevé appel de ce jugement.

La partie appelante déclare limiter son appel à sa demande en paiement du montant de 4.814,58.- € équivalant à trois mois de salaire à titre d'indemnisation pour harcèlement moral subi de la part de son employeur.

A demande de réformer le jugement entrepris et de dire que B sàrl a violé l'article 1134 alinéa 3 du Code civil et n'a pas exécuté ses obligations à son égard de bonne foi en se rendant coupable d'un harcèlement moral sur sa personne sur le lieu de son travail. La partie intimée aurait ainsi porté un préjudice à l'appelante pendant trois mois, à savoir de décembre 2002 jusqu'à la date de son licenciement, le 27 mars 2003. L'appelante demande la condamnation de B sàrl au montant de 4.814,58.- €.

A a présenté en première instance l'offre de preuve suivante :

«1. que depuis la fin du mois de décembre 2002 et jusqu'au licenciement de la requérante, le nouveau gérant de la société B, Monsieur C (qui occupe ce poste depuis le 12 décembre 2002) a adopté à de multiples reprises et de manière systématique un comportement agressif, colérique, voire grossier, et hautement dégradant à l'égard de Mademoiselle JONAS ;

que lorsque Monsieur C n'avait pas ce comportement, il évitait systématiquement d'adresser la parole à la requérante;

2. qu'en date du 4 février 2003, sans préjudice quant à une date plus précise, la requérante est arrivée le matin avec 30 minutes de retard, alors qu'elle avait été bloquée dans la circulation;

que Monsieur C s'est à cet instant emporté d'une manière colérique et vexatoire, contre la requérante sans lui laisser la possibilité de s'expliquer sur son retard tout en la menaçant d'un avertissement ;

que cette scène a duré plus de 20 minutes, alors que la porte du bureau de Monsieur C était restée ouverte, de sorte que tous les autres employés présents dans les locaux ont pu entendre ses hurlements ;

que dans l'heure qui a suivi ces faits, Monsieur C est venu trouver Mademoiselle A en l'informant qu'elle ne pouvait désormais plus s'occuper de la facturation ni du suivi des clients français ;

que la requérante ne remplissait pas seulement au sein de l'entreprise B les fonctions d'assistante commerciale dans un sens de développement de clientèle, mais était en charge également du suivi de la clientèle existante et avait par ailleurs à sa charge, notamment, le suivi de certains clients de l'agence D (pour des raisons de proximité géographique) ainsi que la facturation ;

3. qu'en date du 4 février 2003, sans préjudice quant à la date exacte, alors qu'il s'agissait d'agir rapidement pour satisfaire un client important qui rencontrait un problème avec deux de ses fontaines, la requérante s'est adressée à Monsieur C pour lui demander la marche à suivre, alors que les pièces nécessaires aux dites fontaines n'étaient pas de stock;

que Monsieur C s'est alors violemment emporté en criant qu'il comptait virer le client car il n'était pas rentable, que la requérante «lui cassait les bonbons», qu'il était le chef et qu'elle n'avait qu'à «fermer sa gueule»;

qu'il est à noter que ledit client était loin de ne pas être rentable et qu'il devait être particulièrement choqué, alors qu'il disposait d'un parc de plus de dix fontaines, ce que Monsieur C a quelques jours après reconnu ;

4. qu'en date du 14 février 2003, un client a téléphoné à la requérante pour savoir à quel moment sa commande que Monsieur C s'était engagé à passer depuis plus d'un mois allait arriver;

*que Mademoiselle A s'est alors rendue dans le bureau de Monsieur C avec le téléphone pour l'informer de la situation et que celui-ci s'est à nouveau fortement mis en colère en criant qu'il «s'en foutait» et que la requérante pouvait se débrouiller;
que le client, qui était encore au bout du fil a pu tout entendre ;*

que c'est finalement Mademoiselle A qui a dû passer la commande (avec plus d'un mois de retard pour le client).

5. que dans la semaine du 17 au 21 mars, sans préjudice quant à une date plus précise, un employé est venu trouver la requérante pour lui poser une question relative à un problème de rémunération sur lequel Monsieur C avait refusé de se pencher ;

que la requérante a accepté d'aider l'employé en question en passant un coup de fil ;

que l'employé est ensuite allé trouver Monsieur C pour lui communiquer le résultat de ce coup de téléphone ;

que Monsieur C s'est à nouveau violemment emporté en criant «de quoi se mêle-t-elle, ce n'est pas son travail de téléphoner pour vous à la Caisse de Maladie»;

6. que plus généralement, la requérante acceptait d'aider ses collègues, sur leur demande, lorsque ceux-ci rencontraient des problèmes de droit du travail, alors que Monsieur C semblait tout faire pour éviter d'appliquer certaines dispositions d'ordre public social en la matière;

que cette situation fut très mal perçue par Monsieur C qui ne perdait pas une occasion pour la lui reprocher de manière dégradante et parfois grossière et violente;

7. qu'un mardi, entre fin février et début mars 2003, sans préjudice quant à une date plus précise, alors que Monsieur C devait s'absenter des locaux de la société et que la personne qui s'occupait du standard téléphonique était absente, il a demandé à Monsieur E, chauffeur-livreur, de tenir le standard en son absence, alors que ce dernier ne s'en était auparavant jamais occupé, et que la requérante, qui était dans les locaux, se chargeait de cette tâche dans de telles situations;

qu'il convient de préciser que non-seulement dans cette situation, mais encore de manière systématique lorsqu'il s'absentait, Monsieur C ne prenait jamais soin de prévenir la requérante».

Les juges de première instance ont motivé leur décision comme suit :

«La notion de harcèlement moral n'étant pas prévue en droit du travail luxembourgeois, la jurisprudence se réfère à la définition fournie en droit communautaire par 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 (at. 2 al 3) qui considère comme constitutif d'un harcèlement moral « *tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (App. 3e 01.04.2004 rôle 27759).

La charge de la preuve des éléments constitutifs de harcèlement moral incombe à la salariée.

A défaut d'indications détaillées, c'est à juste titre que la partie défenderesse conclut au rejet pour défaut de pertinence du premier point de l'offre de preuve présentée par A. Il en est de même du point 6), ainsi que des points 2) et 5) de l'offre de preuve. Il résulte, en effet, de l'énoncé des faits sub 2) et 5) que les excès de colère de l'employeur avaient été provoqués par un comportement reprochable de la salariée et qu'une réprimande paraissait justifiée. Pour ce qui est de la prétendue suppression de certaines tâches critiquée par A aux points 2) in fine (facturation) et 7) (occupation occasionnelle au standard téléphonique), le tribunal ne partage pas l'avis de la requérante qui s'estime dégradée par ces changements, alors que ces tâches ne rentraient pas nécessairement dans les fonctions et les qualifications d'une assistante commerciale, engagée en vue du développement de la clientèle. De même n'ayant pas été occupée comme secrétaire de direction, A n'avait aucun intérêt d'être prévenue en cas d'absence du gérant C. En ce qui concerne les points 3) et 4) de l'offre de preuve, le tribunal est d'avis que le comportement blâmable reproché à C ne revêt pas un caractère de gravité de nature à justifier la demande de A.

Il s'ensuit que l'offre de preuve présentée par A est irrecevable pour défaut de pertinence et que A est à débouter de sa demande qui laisse d'être fondée.»

Dans ses conclusions notifiées le 24 avril 2006, le 28 août 2006 et le 11 décembre 2006, A développe ses moyens en droit et en fait et conclut à l'allocation de sa demande par réformation du jugement de première instance.

L'appelante demande acte qu'elle réitère, modifie et complète son offre de preuve comme suit :

«1.que dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, et de son emploi d'assistante commerciale, l'appelante s'était vue confier, depuis le début de ses relations avec B, des tâches annexes et complémentaires qui allaient de pair avec sa fonction principale d'assistante commerciale, à savoir celles d'effectuer le suivi de la facturation et des clients, ainsi que du parc de fontaines existant, (tâches relevant pleinement de l'activité commerciale) en gérant les problèmes rencontrés avec les clients avec ces fontaines (soit en décrochant le téléphone, soit en se faisant passer la communication);

que ces activités étaient indispensables à la bonne fin de sa tâche principale d'assistante commerciale, alors que l'impossibilité de communiquer avec les clients existant l'empêchait de résoudre les problèmes qu'ils pouvaient rencontrer en relation avec les fontaines qu'ils louaient à B et, mécontents, étaient susceptibles de résilier leurs contrats;

2.que depuis le début du contrat de travail de l'appelante, les salariés de B s'étaient déjà à plusieurs reprises adressés à elle pour certaines questions relevant du droit du travail et qu'il était accepté de tous au sein de l'entreprise, qu'elle joue le rôle d'intermédiaire entre les employés et l'ancien gérant (jusqu'au 12 décembre 2002);

que cette «pratique» n'avait jamais posé le moindre problème, alors que les discussions se déroulaient dans une ambiance sereine et courtoise;

que n'ayant jamais imaginé que cette situation puisse poser problème, les salariés ont tout naturellement continué à s'adresser à Mademoiselle A dans un tel contexte;

que suite à l'incident relaté par la pièce 9, l'appelante s'est bien évidemment abstenue de toute nouvelles démarches en ce sens.

3.que d'une manière générale et de façon progressivement systématique, du 16 janvier 2003 (retour de congés de Noël de l'appelante) au 27 mars 2003 (date de son licenciement), Monsieur C a adopté une attitude où il évitait tout contact avec l'appelante, refusant de lui adresser la parole et surtout de s'adresser à elle pour les questions commerciales relevant de sa compétence, la dénigrant ainsi et occasionnant une atmosphère et des conditions de travail difficiles, puisqu'il préférait contre toute attente s'adresser pour ces questions à F qui n'avait pas les compétences ni l'expérience requises, quand il ne s'emportait pas en paroles de façon violente et injustifiée contre l'appelante;

4.qu'en date du 14 février 2003, tout le personnel de la société B S.à r.l. présent dans les locaux de celle-ci, a pu entendre les termes grossiers, voire vulgaires et en tout cas injurieux utilisés à deux reprises dans la journée par Monsieur C à l'adresse de l'appelante. Que ce dernier lui a crié dessus avec les termes suivants «qu'elle lui cassait les bonbons, que c'était lui le chef et qu'elle devait fermer sa gueule», d'une part, et d'autre part, «qu'elle n'avait qu'à se débrouiller et qu'il se foutait» d'un client qu'elle avait en ligne juste à cet instant;

5. que Madame A était non seulement en droit, mais avait en plus l'obligation dans le cadre de la prestation de son travail, de rentrer dans le bureau de Monsieur C pour y consulter et mettre à jour le classeur «rapport commercial» dans lequel elle trouva le compte rendu de la réunion du 17 février 2003, alors que ses objectifs commerciaux y sont classés et qu'elle y rangeait régulièrement tout document commercial.»

Dans ses conclusions déposées les 1^{er} février 2006, 2 juin 2006, et 25 octobre 2006 B sàrl. rencontre l'argumentation développée tant en fait qu'en droit de la part de Virginie A et conclut à la confirmation du jugement de première instance.

La Cour rejoint l'opinion des juges de première instance dans la mesure où ils ont dit que la notion de harcèlement moral n'est pas prévue en droit du travail luxembourgeois et qu'il y a lieu de se référer à la définition fournie en droit communautaire par la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 et que la charge de la preuve des éléments constitutifs de harcèlement moral incombe à la salariée.

Le tribunal du travail a encore fait une juste appréciation des éléments de l'offre de preuve présentée en première instance et a, à juste titre, rejeté cette offre de preuve comme manquant de pertinence.

Quant à l'offre de preuve présentée en instance d'appel, celle-ci rencontre en majeure partie celle présentée en première instance en l'amplifiant de certains points et en fournissant des détails et explications supplémentaires relatifs aux points déjà formulés en première instance.

Les points 1, 2 et 5 de l'offre de preuve présentée en instance d'appel ne sont pas pertinents, ne constituant pas un harcèlement de quelque manière que ce soit.

Les points 3 et 4 ne sont pas d'une gravité suffisante pour accueillir la demande de l'appelante.

L'offre de preuve élargie présentée en instance d'appel est dès lors à rejeter comme n'étant ni pertinente ni concluante.

L'appelante demande d'ordonner à la partie intimée, aux termes des articles 284 à 287 et 288 du nouveau code de procédure civile, la production officielle du compte rendu de la réunion C-G «ressources humaines» du 17 février 2003.

Cette pièce se trouve versée en cause et n'a pas d'intérêt quant à la solution du litige. La demande afférente sur base des articles 284 à 287 et 288 du nouveau code de procédure civile est partant à rejeter comme n'étant pas fondée.

Il convient, en conséquence, partiellement en confirmant le jugement entrepris d'une part, en rejetant l'offre de preuve présentée en appel d'autre part, de débouter A de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, celle-ci n'étant pas fondée.

Par conclusions déposées le 28 avril 2006, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG déclare «renoncer au bien-fondé de ses conclusions» déposées le 23 février 2006 et demande de lui déclarer l'arrêt à intervenir commun.

La partie intimée demande incidemment la condamnation de A à lui payer la somme de 2.000.- € pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil.

La partie appelante estime que l'action en justice est un droit dont l'exercice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou si elle procède d'une erreur grossière ce qui ne serait aucunement le cas dans la présente affaire. Elle demande la confirmation du premier jugement en ce qu'il a débouté B sàrl de sa demande reconventionnelle.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut que le comportement de l'appelant constitue une faute à savoir d'une part, l'utilisation suspensive de l'appel à des fins purement dilatoires, et d'autre part, l'acharnement judiciaire.

Ces deux cas ne sont pas donnés en l'espèce.

L'appel incident de B sàrl en paiement de dommages et intérêts pour procédure vexatoire sur fondement de l'article 6-1 du Code civil doit par conséquent être déclarée non fondée.

A réclame une indemnité de procédure de 1.000.- € pour la première instance et de 2.000.- € pour l'instance d'appel sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

B sàrl demande une indemnité de procédure de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Ces demandes sont à déclarer non fondées, les parties appelante et intimée ne justifiant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais par elles exposés non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième 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 ;

les dit non fondés et en déboute ;

confirme le jugement déferé ;

dit la demande de B s.à r.l. en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire non fondée et en déboute ;

rejette les demandes de A et celle de B s.à r.l. basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare l'arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ;

condamne A aux frais et dépens de l'instance.