

Rép.fisc. no. 735/04

JUSTICE DE PAIX DE Luxembourg

TRIBUNAL DU TRAVAIL Section Employés Privés

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI, 12 FEVRIER 2004

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG DANS LA COMPOSITION:

BISENIUS Christiane, juge de paix Présidente
HAUSTGEN Danielle, Assesseur - employeur
SERRES Raymond, Assesseur - employé
RINNEN Véronique, Greffière

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIVIT DANS LA CAUSE

ENTRE :

A, employé privé, demeurant à x, ayant élu domicile en l'étude de Maître Guy Thomas, PARTIE DEMANDERESSE, comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

ET:

la société à responsabilité limitée B, établie et ayant son siège social à x, représentée par son gérant en fonctions, PARTIE DEFENDERESSE, comparant par Maître Anne MOREL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy ARENDT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg

-FAITS:

-L'affaire fut introduite par requête -annexée à la présente minute- déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 juin 2003.

-Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du 3 juillet 2003.

-Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 15 janvier 2004 lors de laquelle Maître Guy THOMAS se présenta pour la partie demanderesse et Maître Anne MOREL comparut pour la partie défenderesse.

-Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

-Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

-JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg le 16.06.2003, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée B devant ce tribunal pour l'y entendre

condamner à lui verser une indemnité compensatoire de préavis, des dommages-intérêts pour licenciement, qualifié d'abusif par le demandeur, une indemnité pour congé non pris, des arriérés de salaire ainsi que des dommages-intérêts pour harcèlement moral, d'un montant total de l'ordre de 39.570,61€. A a demandé en outre la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 650€ sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 15.01.2004, A a demandé acte qu'il entendait réserver sa demande quant aux arriérés de salaires (I. a et b) ainsi que celle relative à l'indemnité compensatoire pour congé non pris (IV).

Il y a lieu de lui en donner acte.

Avant d'examiner le bien-fondé de la résiliation du contrat de travail pour motif grave de A à l'initiative de la s.à r.l. B, le tribunal estime judicieux d'analyser en premier lieu sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral dirigée contre son ancien employeur.

A a exposé avoir subi de la part de ses collègues de travail C, D et E ainsi que de la part de sa supérieure hiérarchique et co-directrice du magasin exploité par la s.à r.l. B, F, des actes de malveillance persistante et il a qualifié leur comportement de harcèlement moral. A titre de réparation du harcèlement moral subi, il réclame à la partie défenderesse le paiement de dommages-intérêts, qu'il a évalués à 5.000€.

La s.à r.l. B a rétorqué en premier lieu que A ne disposait pas de base légale pour asseoir sa demande et qu'il n'existait pas de définition du harcèlement moral avant de contester en deuxième lieu tout reproche relatif au harcèlement tel qu'allégué par le demandeur.

En ce qui concerne la base légale de son action, A a renvoyé aux dispositions de la loi sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail et à l'article 1134 du code civil qui dispose que les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi. Il a également formulé l'offre de preuve suivante:

«1) Monsieur A a été victime de la malveillance persistante de ses collègues, Mesdames E et D et de Monsieur C qui ont fait, par leur comportement irresponsable, notamment en fournissant délibérément au requérant de fausses informations professionnelles, preuve d'un véritable harcèlement moral à son encontre portant ainsi atteinte à sa dignité professionnelle, et plus spécialement par les faits suivants:

a) Monsieur C a refusé de lui indiquer les modèles de verre pour portes coulissantes. Au lieu de lui donner le coffre contenant la gamme complète des verres disponibles, C lui a montré un coffre avec deux modèles de verre seulement.

b) Se renseignant auprès de Monsieur C sur le délai de livraison de la firme KETTENAKER, celui-ci a dit qu'il était de 6 semaines seulement alors qu'en réalité, il était de l'ordre de 3 à 6 mois, ce que Monsieur C savait pertinemment.

c) Quant au programme GIMLET 114 de la firme GIMLET, Monsieur C a déclaré à Monsieur A que ce programme n'existerait plus, mais lors du passage, 2 semaines après, des représentants de la maison CATTELAN, maison mère de GIMLET, chez B, il s'est avéré que ce programme était toujours disponible.

d) Monsieur C a fait des changements concernant la commande d'un client de Monsieur A sans en informer ce dernier, le mettant ainsi dans l'impossibilité de donner des explications à la comptabilité quant au montant inférieur payé par le client par rapport à la commande.

e) Une cliente ayant demandé de payer par bancomat, Monsieur A s'est adressé à la caissière Madame D pour faire cette opération mais celle-ci lui a dit de s'adresser à une autre vendeuse. Par la suite, elle n'a plus salué Monsieur A.

f) Madame E (facturation) s'est plainte auprès de Monsieur A que ses prix seraient trop élevés alors que celui-ci ne faisait que respecter les instructions de la direction. Lorsqu'il en fait part à Madame F, celle-ci lui a dit que C et E avaient l'habitude de s'acharner sur les débutants.

g) Lors du passage du représentant de la firme G chez B, il s'est avéré que le programme installé sur le PC de Monsieur A était complètement dépassé, ce qui a amené Monsieur A à établir des devis fantaisistes.

2) Madame F est restée complètement inactive lors des nombreuses réclamations de Monsieur A l'informant du mobbing de ses collègues, Madame E et D et Monsieur C, confortant ces derniers dans leur attitude et lui causant ainsi une atteinte à sa dignité professionnelle.

3) Après la signature par Monsieur A du document du 16.08.2002 selon lequel il ne voudrait plus participer à des formations, Madame F l'a complètement coupé du flux des informations et ne lui a plus donné la main le matin à son arrivée, comme elle avait l'habitude de le faire auparavant et comme elle continuait à le faire pour les autres salariés.

4) En décembre 2001, sans préjudice quant à la date exacte, Madame F a chargé Monsieur A d'afficher les prix à la fois en LUF et en EURO, ce qui lui a pris entre 2 et 3 semaines pendant lesquelles il n'a presque pu conclure aucune vente, puis en février 2002, sans préjudice quant à la date exacte, elle lui a demandé d'afficher les prix en EURO seulement.»

La s.à r.l. B a estimé que cette offre de preuve n'était ni pertinente ni concluante étant donné qu'elle ne révélait pas de faits constitutifs d'un harcèlement moral. En outre, l'absence de toute indication de date ne lui permettrait pas d'établir la contre-preuve des faits allégués par son ancien salarié.

Avant d'examiner le bien-fondé des différents moyens présentés par les deux parties, le tribunal se doit de constater qu'il est parfaitement possible de définir le harcèlement moral. En effet, même si les autorités compétentes luxembourgeoises n'ont jusqu'à ce jour pas jugé pertinent de légiférer spécifiquement sur la matière du harcèlement moral au lieu de travail dans le secteur privé, contrairement à ce qu'elles ont fait en juin 2000 en matière de protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, et en mai 2003, dans la loi modifiée sur le statut général des fonctionnaires d'Etat du 19.05.2003, où il est précisé à l'article 10 c) que «constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent article toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne», le harcèlement moral peut être décrit, à l'instar de la définition donnée par le législateur français dans l'article L. 122-47 du code du travail comme 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 définition fournie par le législateur belge est également éloquente par le nombre de comportements auxquels il y est fait référence. Ainsi, le harcèlement moral y est décrit comme des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, 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 travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il résulte de ces définitions que l'accent est mis sur un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité, perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime. Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié. Il en appert donc que pour constituer du harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle (cf. M. F. HIRIGOYEN, *Malaise dans le travail, harcèlement moral. Démêler le vrai du faux*. Editions Syros, 2001). En outre, il est constant que tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

Il résulte des développements qui précèdent que le tribunal a suffisamment d'outils à sa disposition pour constater si les faits énumérés par A dans son offre de preuve sont susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement moral au lieu de travail.

En ce qui concerne la base légale de l'action en dommages-intérêts pour harcèlement moral au sein de l'entreprise exploitée par la s.à r.l. B, le tribunal considère que l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi les contrats de travail et d'assurer aux salariés des conditions de travail normales suppose que celui-ci, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prenne toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise. Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir, et à sanctionner, tout harcèlement moral au travail. La référence de A à la loi modifiée sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail du 17.06.1994 qui vise à promouvoir les mesures tendant à l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs au travail et qui prévoit que l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et la santé du travailleur dans tous les aspects liés au travail, n'est pas utile en l'espèce étant donné que cette loi aborde à la fois une problématique trop spécifique et trop générale pour que l'on puisse en déduire que les comportements de harcèlement moral tombent également sous son champ d'application.

En ce qui concerne l'objection de la s.à r.l. B que les faits offerts en preuve n'auraient pas été précisés chronologiquement, le tribunal considère que la grande majorité des faits ont été décrits avec maints détails de sorte que la contre-preuve reste possible.

Les attitudes et faits offerts en preuve et visant de prétendus comportements abusifs répétés de la part des anciens collègues de travail et de la supérieure hiérarchique de A lors des relations de travail, sont susceptibles d'être classés dans les catégories citées par M.F. HIRIGOYEN comme agissements hostiles constitutifs du harcèlement moral, tel que le défaut de transmission d'informations utiles, le refus de contact, le discrédit auprès de collègues, etc.... Il convient dès lors d'admettre A à l'offre de preuve telle qu'elle est reproduite au dispositif du présent jugement étant donné qu'elle est pertinente et concluante.

En ce qui concerne la demande de A en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail (point II de sa requête), il convient de surseoir à statuer sur cette demande.

PAR CES MOTIFS:

Le tribunal du travail de Luxembourg (section: employés privés), statuant contradictoirement et en premier ressort;

reçoit la demande de A en la forme;

donne acte à A qu'il réserve ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité compensatoire pour congé non pris;

avant tout autre progrès en cause admet à A à prouver par les témoins:

1. H
2. I
3. J
4. K

les faits suivants:

«1) Monsieur A a été victime de la malveillance persistante de ses collègues, Mesdames E et D et de Monsieur C

2) Monsieur C a refusé de lui indiquer les modèles de verre pour portes coulissantes. Au lieu de lui donner le coffre contenant la gamme complète des verres disponibles, C lui a montré un coffre avec deux modèles de verre seulement.

3) Se renseignant auprès de Monsieur C sur le délai de livraison de la firme KETTENAKER, celui-ci a dit qu'il était de 6 semaines seulement alors qu'en réalité, il était de l'ordre de 3 à 6 mois, ce que Monsieur C savait pertinemment.

4) Quant au programme GIMLET 114 de la firme GIMLET, Monsieur C a déclaré à Monsieur A que ce programme n'existerait plus, mais lors du passage, 2 semaines après, des représentants de la maison CATTELAN, maison mère de GIMLET, chez B, il s'est avéré que ce programme était toujours disponible.

5) Monsieur C a fait des changements concernant la commande d'un client de Monsieur A sans en informer ce dernier, le mettant ainsi dans l'impossibilité de donner des explications à la comptabilité quant au montant inférieur payé par le client par rapport à la commande.

6) Une cliente ayant demandé de payer par bancomat, Monsieur A s'est adressé à la caissière Madame D pour faire cette opération mais celle-ci lui a dit de s'adresser à une autre vendeuse. Par la suite, elle n'a plus salué Monsieur A.

7) Madame E (facturation) s'est plainte auprès de Monsieur A que ses prix seraient trop élevés alors que celui-ci ne faisait que respecter les instructions de la direction. Lorsqu'il en fait part à Madame F, celle-ci lui a dit que C et E avaient l'habitude de s'acharner sur les débutants.

8) Lors du passage du représentant de la firme G chez B, il s'est avéré que le programme installé sur le PC de Monsieur A était complètement dépassé, ce qui a amené Monsieur A à établir des devis fantaisistes.

9) Madame F est restée complètement inactive lors des nombreuses réclamations de Monsieur A l'informant du mobbing de ses collègues, Madame E et D et Monsieur C, confortant ces derniers dans leur attitude.

10) Après la signature par Monsieur A du document du 16.08.2002 selon lequel il ne voudrait plus participer à des formations, Madame F l'a complètement coupé du flux des informations et ne lui a plus donné la main le matin à son arrivée, comme elle avait l'habitude de le faire auparavant et comme elle continuait à le faire pour les autres salariés.

11) En décembre 2001, sans préjudice quant à la date exacte, Madame F a chargé Monsieur A d'afficher les prix à la fois en LUF et en EURO, ce qui lui a pris entre 2 et 3 semaines pendant lesquelles il n'a presque pu conclure aucune vente, puis en février 2002, sans préjudice quant à la date exacte, elle lui a demandé d'afficher les prix en EURO seulement.»

dit que les parties devront se charger -le cas échéant- de la convocation d'un interprète;
ordonne à la partie demanderesse de fournir au greffe du tribunal l'adresse exacte du témoin K jusqu'au 12 mars 2004;

réserve la contre-preuve;

fixe jour, heure et lieu pour:

1) l'enquête au mercredi, 28 avril 2004 à 14.15 heures

2) la contre-enquête au mercredi, 26 mai 2004 à 14.15 heures dans la salle des enquêtes no 6 de la Justice de Paix à Luxembourg, 17-19, rue du Nord, bâtiment annexe au fond de la cour intérieure, 2ème étage;

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 7 mai 2004;

commet la présidente du tribunal pour procéder à ces mesures d'instruction;

sursoit à statuer sur la demande de A en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mercredi, 9 juin 2004 à 15.00 heures, 2e étage, salle numéro 2;

réserve les frais.

Ainsi fait et jugé par Christiane BISENIUS, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Véronique RINNEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.