Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un juin deux mille un.

Numéro 24895 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Françoise MANGEOT, conseiller,
Nico EDON, premier avocat général,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

X.), chauffeur routier, demeurant à L-(…), (…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 2 août 2000,

comparant par Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) l'association agricole SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(…), (…), représentée par son président sinon son comité de direction sinon ses organes statutaires actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Louis BERNS, 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 STEFFEN,

comparant par Maître Pierre BERMES, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 25 janvier 2001.

Ouï le magistrat commis à ces fins en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 8 juillet 1999, **X.)** a fait convoquer l'association agricole **SOC1.)** devant le tribunal du travail du même siège pour s'entendre condamner au paiement des montants suivants:

- dommages et intérêts pour harcèlement moral:	1.000.000,- LUF
- préavis de 2 mois:	300.000,- LUF
- indemnité pour préjudice moral suite au licenciement:	1.500.000,- LUF
- indemnité pour préjudice matériel suite au licenciement:	10.000.000,- LUF
Total:	12.800.000,- LUF.

En cours d'instance, le demandeur a augmenté sa demande de préavis de 2 mois à 6 mois et a également demandé la condamnation de la partie défenderesse à une indemnité de départ de 3 mois, soit 450.000,- francs.

A l'appui de sa demande, **X.)** exposa qu'il avait été aux services de **SOC1.)** depuis le 3 mai 1977, avec une interruption de 2 à 3 années, et qu'il avait été licencié avec effet immédiat par lettre du 22 avril 1998.

Le demandeur se rapporta à prudence de justice "quant au fait qu'il fut licencié en période de maladie, même si la convocation à l'entretien préalable fut

envoyée avant la veille de la maladie", et il contesta les faits qui lui étaient reprochés dans la lettre de licenciement.

La partie **SOC1.)** estima que le licenciement était régulier, étant donné qu'au moment de la notification de la lettre de convocation à l'entretien préalable, le salarié n'était pas incapable de travailler pour cause de maladie.

Quant au fond, **SOC1.)** offrit en preuve par témoins les faits repris à la lettre de licenciement.

X.) offrit en preuve divers faits à la base du harcèlement moral invoqué et ayant trait notamment à des horaires de travail insupportables, la remise d'un camion défectueux, de multiples services de nuit, la désorganisation de ses congés, la signature d'une lettre de démission et d'un nouveau contrat de travail sous la contrainte, des retraits injustifiés de primes, le désintérêt marqué par la direction.

SOC1.) contesta la recevabilité de cette offre de preuve en arguant que le litige dont était saisi le tribunal opposait **X.)** à **SOC1.)**, alors que les faits offerts en preuve concernaient d'éventuels problèmes ayant existé entre le demandeur et son ancien collègue de travail **A.)**.

Le 20 juillet 2000, le tribunal du travail a rendu son jugement dont le dispositif est conçu comme suit:
"(…)
- ordonne la jonction des requêtes déposées en date du 8 juillet 1999 et 3 août 1999 par les soins du sieur **X.)** au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg pour y voir statuer par un seul et même jugement,
- reçoit la demande du sieur **X.)** en la pure forme,
- déclare recevable en la pure forme l'augmentation de la demande du sieur **X.)** visant à se voir allouer une indemnité de préavis de 6 mois au lieu des 2 mois initialement demandés,
- déclare irrecevable, en tant que constituant une demande nouvelle, la demande du sieur **X.)** visant à voir condamner l'association agricole **SOC1.)** à lui payer une indemnité de départ,
- déclare irrecevable l'offre de preuve formulée par le sieur **X.)**, les faits offerts en preuve n'étant ni pertinents ni concluants,
- déclare non fondée la demande du sieur **X.)** à voir condamner l'association agricole **SOC1.)** à des dommages et intérêts pour harcèlement moral et en déboute,

(…)
- admet l'association agricole **SOC1.)** à prouver par les témoins (…) les faits suivants:

*"En date du 15 avril 1998 vers 18.15 heures, M. **X.)** s'est rendu au portail et il a téléphoné à M. **B.)**, directeur de **SOC1.)**.*

La conversation suivante a eu lieu:

*M. **X.)**:" Allô! Je veux l'argent que vous m'avez volé pour demain matin dans une enveloppe dans mon armoire à l'Annahme!"*

*J. **B.)**: "Monsieur **X.)**, je ne vous ai rien volé."*

*M. **X.)**: "Si, vous m'avez volé de l'argent!"*

*J. **B.)**: "Où ça?"*

*M. **X.)**: "Vous m'avez pris la moitié de la prime pour une bosse au pare-choc que je n'ai pas faite."*

*J. **B.)**: "Ecoutez, Monsieur **X.)**, si vous avez un problème, venez me voir ici."*

*M. **X.)**: "Non, je ne viens jamais là-bas. Vous m'avez volé de l'argent.!"*

*J. **B.)**: "Je ne vous ai pas volé de l'argent."*

*M. **X.)**: "Si, vous êtes le chef, vous avez volé de l'argent et je veux ça dans mon armoire. Si ce n'est pas le cas, je transmets tous les rapports au Républicain Lorrain."*

*Sur ce, M. **X.)** a hurlé "Auf Wiedersehn" et il a raccroché au nez de M. **B.)**.*

*...d'autres salariés de **SOC1.)** étaient présents au portail au moment de l'entretien incriminé et ... M. **X.)** a donc porté des injures verbales, des accusations calomnieuses et des menaces à la direction en présence d'autres salariés et d'une personne étrangère à **SOC1.)**.*

*Sur le rapport journalier que M. **X.)** a rédigé après sa tournée, il a réitéré les reproches formulés à l'encontre de la direction. En effet, il a ajouté la remarque suivante sur le rapport:*

"Rappel
Donnez-moi les 3.162,- frs volés sur le salaire de mars."

*Le fait de qualifier le directeur de **SOC1.)** de voleur n'était donc nullement une manifestation de colère, mais au contraire un acte bien réfléchi que M **X.)** a réitéré la même nuit vers 03.00 heures à la fin de son service.*

*En outre, M. **X.)** s'est permis, même au courant de l'entretien préalable du 20 avril 1998, d'accuser une fois de plus la direction de faire du chantage, d'exercer des pressions sur les témoins de l'entretien du 15 avril pour qu'ils déposent dans le sens voulu par la direction. Ces accusations étaient une fois de plus dénuées de tout fondement."*

(…)

- en attendant le résultat des enquêtes, réserve les postes suivants de la requête introductive d'instance:
  - préavis,
  - indemnité pour préjudice moral suite au licenciement,
  - indemnité pour préjudice matériel suite au licenciement,

- déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

- décide qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement,

- réserve les frais et dépens."

Par exploit d'huissier du 2 août 2000, **X.)** a relevé appel de ce jugement.

Il demande à la Cour de le réformer, de dire recevable sa demande additionnelle en allocation d'une indemnité de départ, de dire que l'appelant n'a pas commis de faute grave et de faire droit à l'entièreté de sa demande telle qu'elle a été libellée en première instance.

<u>Quant à la recevabilité de l'appel</u>

La partie intimée **SOC1.)** soulève l'irrecevabilité de l'appel au motif que ni le principal ni aucune partie du principal de la demande ne serait toisé de manière formelle et explicite dans le dispositif du jugement attaqué.

L'article 579 du nouveau code de procédure civile prévoit que les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction peuvent être immédiatement frappés d'appel.

En l'occurrence, le jugement attaqué a, entre autre, déclaré non fondée la demande en dommages et intérêts pour harcèlement moral et ordonné une enquête pour le surplus.

L'article 579 en question n'indiquant pas que seuls les chefs du jugement tranchant une partie du principal seraient appelables, il échet de constater que le jugement du 20 juillet 2000 est appelable pour le tout.

L'appel, interjeté par ailleurs dans le délai légal, est donc recevable.

Quant à la recevabilité de la demande du chef d'indemnité de départ

Le jugement attaqué relève qu'aucune mention ni aucune réserve relative à une indemnité de départ n'ayant figuré dans la requête introductive d'instance, le demandeur ne pouvait présenter une telle demande en cours d'instance.

L'appelant estime que le tribunal a confondu les notions de demande nouvelle et de demande additionnelle, seule cette dernière existant en première instance.

La Cour estime qu'en l'espèce, la décision des juges de première instance est à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'elle a déclaré irrecevable la demande nouvelle en question.

Quant au moyen tiré de l'état de maladie au moment de l'entretien préalable

Dans l'acte d'appel, l'appelant se rapporte à prudence de justice "quant à la circonstance qu'il était en période de maladie au moment où s'est tenu l'entretien préalable au licenciement" et il "se réserve de discuter le caractère contraire à l'article 35 de la procédure suivie."

Dans ses conclusions ultérieures, il n'aborde cependant plus cette question.

En l'absence de critique précise formulée contre la décision de première instance, cette dernière est à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'elle a décidé que, le salarié ayant été régulièrement et à une époque où il n'était pas malade, convoqué à l'entretien préalable, il ne peut plus en principe opposer ni l'irrégularité de la notification de la convocation ni celle de la résiliation qui suit dans les délais légaux, au motif qu'il était malade lors de l'expédition de la lettre de résiliation.

C'est donc à juste titre que le tribunal du travail a dit que la résiliation du contrat de travail ne viole pas les dispositions de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail.

Quant au fond

L'appelant fait plaider que les faits qui lui sont reprochés, à les supposer établis, ne constitueraient pas une faute grave. Il estime que ces faits ne doivent pas être appréciés in abstracto, mais in concreto au regard de sa situation personnelle telle qu'elle avait été créée ou tolérée par l'entreprise **SOC1.)**, et qu'il a été victime d'un harcèlement moral odieux pendant cinq années, harcèlement qui l'a conduit à craquer le 15 avril 1998.

L'appelant insiste plus spécialement sur le harcèlement dont il était victime de la part de M. **A.)**, qui était un des directeurs de la firme **SOC1.)**, hiérarchiquement placé juste en-dessous du directeur **B.)**.

Il fait valoir que le harcèlement consistait notamment à le mettre dans une situation critique en lui imposant des contraintes horaires épuisantes, des tournées trop rapprochées, en le poussant ainsi à commettre des fautes justifiant alors des retraits de primes, en multipliant les brimades, en lui faisant ressentir qu'il n'était pas apprécié, en lui imposant des conditions de travail plus dures que celles de ses collègues.

L'appelant réitère l'offre de preuve déjà présentée en première instance aux fins d'établir la réalité du harcèlement moral allégué.

Finalement, l'appelant offre de prouver par expertise comptable:

"- que depuis janvier 1995 jusqu'à la fin de son contrat de travail, Monsieur **X.)** se voyait assigner des missions plus courtes en kilomètres et en volume de lait que ses collègues de travail, cela entraînait un salaire en moyenne de 20 % inférieur à ses collègues. Que tous ces collègues avaient de meilleurs salaires uniquement parce que leurs missions étaient plus rémunératrices en termes de distance et de quantités.
- que les chauffeurs de l'entreprise **SOC1.)** effectuent généralement toute leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise, qu'il n'y a pratiquement aucun turn-over.
- que les salaires chez **SOC1.)** sont largement supérieurs à ceux servis par les autres entreprises de la place, d'environ 30 à 50 %.
- que du fait du licenciement, le requérant a subi une perte matérielle en salaires et pensions de 10.000.000,- francs, ou toute autre somme supérieure."

La partie intimée **SOC1.)**, demandant la confirmation du jugement attaqué, fait remarquer qu'à aucun moment l'appelant n'était soumis à des pressions ou contraintes qui auraient entravé le cours normal du contrat de travail et l'exécution loyale de ce contrat par l'employeur, ses représentants ou préposés, et elle insiste sur le fait que le contrat de travail n'a pas été résilié par **X.)** pour prétendue faute de l'employeur mais par l'employeur pour faute grave dans le chef du salarié.

Il est à relever que l'appelant, soutenant qu'il était victime d'un harcèlement orchestré ou toléré par Monsieur **B.)**, admet qu'après chaque visite auprès de ce dernier "l'étau se desserrait", mais que le harcèlement reprenait de plus belle après un mois.

Le jugement attaqué est à confirmer en ce qu'il a décidé de rejeter l'offre de preuve de **X.)** au motif qu'il n'est pas établi que les problèmes qui ont pu exister entre **X.)** et **A.)** seraient imputables à la direction de **SOC1.)**. L'offre de preuve par expertise comptable proposée par l'appelant est pareillement à rejeter pour défaut de caractère pertinent.

Il en découle que d'un côté le prétendu harcèlement moral n'est pas établi, de sorte que la demande s'y rapportant a été rejetée à juste titre, et d'un autre côté, que l'excuse que l'appelant prétend déduire desdits faits de harcèlement pour expliquer les faits qui lui sont reprochés comme cause de licenciement n'est pas donnée.

Le tribunal a également admis à bon droit que l'offre de preuve formulée par **SOC1.)** est pertinente et concluante, alors que les faits offerts en preuve, à les supposer établis sont assez graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement attaqué est par conséquent à confirmer en ce qu'il a admis cette offre de preuve et réservé la demande relative au préavis et aux indemnités pour préjudices matériel et moral.

L'appelant et l'intimée **SOC1.)** demandent chacun l'allocation d'une indemnité de procédure de 50.000,- francs.

La demande de l'appelant basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter au motif que la partie déboutée de son action et condamnée à l'intégralité des dépens ne peut bénéficier de cet article.

La demande de l'intimée sur la même base est également à rejeter au motif qu'il n'est pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés non compris dans les dépens.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, partie intimée en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, déclare qu'il n'a pas effectué de prestations de chômage en faveur de l'appelant et conclut à être mis hors de cause.

Il échet de faire droit à cette demande.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat commis, le représentant du ministère public entendu en ses conclusions,

déclare l'appel recevable,

le dit cependant non fondé,

rejette les offres de preuve formulées par l'appelant,

confirme le jugement déféré,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne l'appelant aux dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Louis BERNS, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance,

met hors de cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi.