Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juin deux mille sept.

Numéro 29936 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

X.) , électricien-ouvrier, demeurant à L-(...), (...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 21 mars 2005,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme A.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KREMMER,

comparant par Maître Marc KLEYR, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 janvier 2006.

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

Revu l'arrêt rendu contradictoirement en cause le 6 avril 2006 et qui, avant tout autre progrès en cause, a admis **X.)** à prouver par l'audition de divers témoins les faits suivants :
« que le sieur **B.)** a depuis le mois de mai 2003, sans préjudice à la date plus exacte, commencé à faire une pression insupportable sur **X.)** en le harcelant,
qu'il a ainsi surveillé et contrôlé chaque pas du salarié, de sorte que ce dernier se sentait continuellement observé et contrôlé,
que la situation devenait intenable au courant du mois d'août 2003, où le sieur **B.)** a traité ouvertement son salarié de con et de non-foutiste,
que lors des conversations avec le salarié, le patron se faisait un plaisir d'enregistrer sur dictaphone les dires du salarié par rapport au travail à effectuer pour lui reprocher par la suite et en se basant sur les dires du salarié, que le travail n'a pas été effectué dans les temps renseignés lors de la conversation antérieure,
que **B.)** se présenta sur les chantiers pour photographier non seulement le travail effectué par le salarié, mais pour photographier également le salarié pour lui reprocher par la suite qu'il a travaillé d'une façon inefficace, voire trop lente,
que **B.)** exigea des salariés de rendre compte de chaque minute de leur journée et mettait continuellement en doute leur bonne foi par rapport au temps de travail,
qu'ainsi les salariés devaient rendre compte de chaque trajet (durée de conduite, chemin emprunté, temps de réparation chez le client) et l'employeur leur reprochait chaque fois qu'ils seraient des non-foutistes et ne travailleraient rien,
que lors de la vérification et du contrôle des prestations effectuées par les salariés, l'**A.)** et plus particulièrement son directeur et dirigeant **B.)** reprochait à chaque fois au salarié la lenteur au travail et sur la liste des prestations effectuées journalièrement, il biffait continuellement le temps de conduite pour se rendre chez le client, avec comme résultat que les salariés n'étaient pas rémunérés pour une tâche complète, mais seulement pour une tâche à temps partiel (entre 70 et 90 %),
qu'en cas de réclamation des salariés, le patron les injuriait sans cependant prendre en considération leurs remarques. »

A la suite des enquête et contre-enquête effectuées en cause, **X.)** expose qu'il résulte de tous les témoignages que l'instauration de la nouvelle direction et la réorganisation du travail engendraient dans le chef des salariés un climat de suspicion et que les faits prouvés par les témoins constituaient une pression

insupportable dans le chef de l'appelant ; comme cette pression avait également des répercussions sur la santé, sa décision de démissionner était non seulement compréhensible subjectivement mais justifiée objectivement.

Il en conclut que le jugement de première instance est à réformer et que la partie demanderesse par reconvention est à débouter de sa demande en obtention du paiement de l'indemnité compensatrice de préavis non respecté.

La S.A. **A.)** S.A. affirme qu'aucun témoin n'a pu établir que **B.)** avait photographié ou enregistré l'appelant, ni qu'il l'avait insulté personnellement en le traitant de con ou de non-foutiste, ni encore qu'il avait déduit de son salaire des heures qu'il considérait comme n'ayant pas été prestées.

Elle admet que les témoins ont tous confirmé qu'un système d'organisation du temps de travail au moyen de fiches de travail hebdomadaire et de fiches clients avait été mis en place par Monsieur **B.)** ; ce fait n'était cependant pas de nature à établir un quelconque acte de harcèlement moral ; il ne s'agirait que d'une méthode d'organisation rationnelle du temps des ouvriers de l'entreprise.

Elle rappelle encore que l'employeur est libre de gérer de la façon qui lui plaît son entreprise et qu'il n'entre pas dans la compétence des tribunaux de juger de l'opportunité des décisions de gestion de l'employeur dans la mesure où celles-ci ne sont pas prises avec une légèreté blâmable au détriment des salariés.

Elle expose à ce sujet que Monsieur **R.)** , ainsi que Monsieur **S.)** avaient une attitude très tolérante avec le personnel alors que Monsieur **B.)** s'est toujours efforcé de gérer ses sociétés de manière efficace et organisée ; que le changement de direction et de la façon de travailler a pu être ressenti par les salariés, de façon plus ou moins prononcée en fonction du tempérament de chacun ; que cela ne signifie pas pour autant que ce comportement puisse être qualifié de « harcèlement moral » ou de « pression insupportable » ; que Monsieur **B.)** s'est toujours contenté de demander de la part de ses employés qu'ils exécutent correctement leurs obligations.

Elle ajoute finalement que l'appelant s'est mis en maladie le 18 août 2003 jusqu'à sa démission et n'a par conséquent travaillé sous la direction de Monsieur **B.)** qu'une vingtaine de jours ; qu'on voit mal comment dans ce laps de temps, il aurait pu subir de pressions de nature à entraîner sa démission ; que quant aux autres salariés qui ont démissionné, aucune procédure n'a été intentée par eux pour démission en raison d'une faute grave de l'employeur.

Il résulte de la lecture des dépositions des témoins que les points essentiels offerts en preuve par l'appelant afin de démontrer le comportement fautif de l'employeur n'ont pas pu être prouvés.

Il s'agit notamment des faits suivants :

- la pression insupportable exercée par **B.)** sur l'appelant en surveillant chacun de ses pas
- les injures consistant à traiter l'appelant de con ou de non-foutiste
- l'enregistrement et la photographie systématiques des conversations.

Le fait par **B.)** d'exiger de la part de ses ouvriers un rapport journalier de leurs activités et de photographier des chantiers doit être considéré comme rentrant dans ses préoccupations de rentabiliser l'entreprise dont la nécessité est attestée notamment par le témoin **T1.)** qui relate que les libertés et les mauvais plis pris par certains ouvriers du temps de M. **R.)** ne pouvaient plus être tolérés.

Si le témoin **T2.)** déclare avoir été traité de con par **B.)** , ni lui ni aucun des autres témoins entendus n'ont pu confirmer les prétendues injures subies par l'appelant.

Les critiques que les témoins **T3.)** , **T4.)** et **T2.)** ont émises à l'égard de **B.)** quant à sa manière de se plaindre de la qualité du travail des ouvriers peut le cas échéant dénoter un certain manque de tact de la part du représentant de l'employeur, mais le comportement de ce dernier tel qu'il résulte des enquêtes, n'est pas de nature à rendre impossible la continuation des relations de travail.

Il résulte des développements qui précèdent que l'appelant n'a pas établi la faute grave de l'employeur qu'il invoque comme motif de sa démission.

Le jugement attaqué est par conséquent à confirmer, quoique pour des motifs en partie différents, en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle de la S.A. **A.)** fondée en principe.

<u>Quant au montant</u>

L'appelant conteste le montant de 4.182,84 € qui correspond à un salaire brut de deux mois et expose que puisque l'employeur n'a pas à payer d'impôts ou de cotisations sociales sur ce montant, seul le salaire net pourrait être pris en considération.

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail (art. 23 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail), la partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans respecter les conditions légales, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

L'article L.124-4 dispose qu'en cas de résiliation par le salarié, le délai de préavis à observer est égal à la moitié du délai à observer par l'employeur.

Ces textes ne prévoient aucune différence quant à la nature, brute ou nette, de la rémunération à payer de sorte qu'il convient de décider qu'à l'instar de l'employeur, le salarié est redevable du montant brut de sa rémunération.

C'est dès lors à juste titre que le jugement attaqué a retenu le montant de 4.182,84 €.

<u>Quant à l'indemnité de procédure</u>

X.) demande à être déchargé de l'indemnité de procédure de 400 € au paiement de laquelle il a été condamné en première instance.

La Cour estime qu'en l'espèce et eu égard au fait que la demande principale de l'actuel appelant a été déclaré partiellement fondée en première instance, il ne paraît pas inéquitable de laisser les frais exposés par la S.A. **A .)** en première instance à la charge de cette dernière.

Le jugement attaqué est par conséquent à réformer dans ce sens.

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 l'appel,

le déclare fondé en ce qui concerne la seule indemnité de procédure,

réformant :

rejette la demande de la S.A. **A.)** basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

décharge **X.)** de la condamnation prononcée,

confirme le jugement pour le surplus,

fait masse des dépens de l'instance, les impose pour moitié à chacune des parties et en ordonne la distraction au profit de Maître Mathias PONCIN, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.