Exempt - appel en matière de droit du travail.

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

Numéro 36790 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 12 novembre 2010,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître René DIEDERICH, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit SCHAAL,

appelante par incident,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 avril 2011.

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

Par requête déposée le 29 mai 2009, B, au service de la société anonyme A SA depuis 2003 comme assistante comptable, fut licenciée avec le préavis légal de 4 mois assorti d'une dispense de travailler pendant le préavis ; suite à la demande de motifs du 13 février 2009, l'employeur a fourni ces motifs par lettre du 17 mars 2009 postée le 31 mars 2009 ; elle qualifia son licenciement d'abusif et réclama différents montants indemnitaires.

Elle réclama d'abord sur base de l'article L.124-2.(1) du code du travail pour irrégularité formelle du licenciement alors que l'employeur, qui emploierait plus de 150 personnes, ne l'a pas convoquée à l'entretien préalable, une indemnité de 5.000 euros.

Soutenant que la motivation serait intervenue seulement le 31 mars 2009, soit après le délai légal d'un mois, elle conclut encore au caractère abusif du congédiement ; elle contesta enfin tant la précision que la réalité et les sérieux des motifs invoqués.

Finalement, elle réclama pour harcèlement moral depuis 2007 des dommages et intérêts d'un montant de 10.000 euros.

Par un jugement du 2 février 2010, le tribunal du travail a déclaré le licenciement de B abusif et fondées ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 1.365,80 €, en paiement de dommages-intérêts de 7.290,82 € en réparation du préjudice matériel, du montant de 1.000 € en réparation du préjudice moral, et condamné la S.A. A à payer à B la somme de 9.656,62 € avec les intérêts légaux ; pour le surplus, quant à la demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, dit qu'il sera procédé à l'audition de témoins sur le contenu de leurs attestations testimoniales, respectivement de l'offre de preuve de B reprise dans la motivation du jugement.

Suite à l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal du travail, dans un jugement du 5 octobre 2010, a, vidant le jugement du 2 février 2010, déclaré la demande de B tendant au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral sur le lieu de travail fondée à concurrence de 7.500 €, partant condamné la S.A. A à

payer à B la somme de 7.500 € avec les intérêts légaux à partir du 29 mai 2009, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Pour statuer comme ils l'ont fait, les juges de première instance, après avoir analysé le contenu des dépositions des témoins ainsi que la jurisprudence en matière de harcèlement moral, ont retenu **« *qu'au vu des déclarations des témoins entendus et des attestations versées le tribunal constate que B 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* ».**

De ce jugement, l'employeur a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 12 novembre 2010.

L'appelant conteste d'abord, comme en première instance, qu'il y ait eu des actes de harcèlement moral sur sa salariée de sa part respectivement par l'intermédiaire de la supérieure hiérarchique de B ; il reconnaît cependant une mauvaise entente entre les deux femmes ; il est ensuite d'avis que l'obligation de l'employeur de préserver la santé et la sécurité mentales de ses travailleurs sur le lieu de travail est une obligation de moyens et non de résultat comme en France, et enfin, il est d'avis qu'il a tout fait pour préserver cette santé morale en mutant la salariée le plus vite possible à un autre poste de travail.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris concernant le harcèlement moral suite à l'analyse accablante des témoignages et relève appel incident quant au montant lui alloué en première instance, soutenant qu'il serait insuffisant eu égard à sa tentative de suicide après cette épreuve et au fait qu'elle se trouve toujours en traitement pour dépression ; elle réclame partant la somme de 50.000 euros.

Les parties sont en fait contraires quant à l'analyse à faire du contenu des déclarations des témoins concernant la réalité du harcèlement moral.

L'appel relevé par la société A porte uniquement sur la décision prise par le tribunal du travail relativement au harcèlement moral.

Or, les juges de première instance ont dégagé de façon correcte, en l'absence de textes nationaux des textes européens, la définition du harcèlement moral et de la jurisprudence les principes régissant le harcèlement moral en matière de droit du travail.

C'est encore à bon droit qu'ils ont décidé que l'obligation qui pèse sur l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans

l'entreprise constitue une obligation de résultat ; admettre qu'il ne s'agirait que d'une obligation de moyens à charge de l'employeur aboutirait à vider cette obligation de tout sens et de tout effet.

Le tribunal du travail a finalement analysé de façon pertinente les déclarations faites par les témoins lors des enquêtes pour arriver, à bon escient, à la conclusion que la salariée avait « établi à suffisance de droit l'existence d'agissement 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 ».

La Cour confirme encore le jugement déféré en ce qu'il a qualifié la déposition du témoin C, mise en cause comme auteur du harcèlement moral de la salariée, comme partiale et l'a considéré avec circonspection ainsi qu'estimé que le témoignage de D n'était pas de nature à contredire les déclarations des autres témoins entendus dès lors que ce témoin se trouvait dans un bureau séparé de celui des protagonistes du harcèlement moral.

En l'espèce, le tribunal a, compte tenu des suites que le harcèlement moral a eu sur la santé morale et physique de B, sainement décidé que ce préjudice était adéquatement indemnisé par le versement de dommages et intérêts d'un montant de 7.500 euros, de sorte que l'appel incident de la salariée n'est pas fondé et que le jugement est à confirmer à cet égard.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie qui perd le procès ne peut prétendre aux bénéfices des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande afférente de la société A est à rejeter.

Au vu du résultat positif pour la salariée du procès en appel, il ne paraît pas inéquitable de lui accorder une indemnité de procédure de 1.200 euros.

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,

Déclare les appels principal et incident recevables,

Les dit non fondés,

Confirme le jugement du 5 octobre 2010 déféré,

Déboute la société A de sa demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

Condamne la société A à payer à B une indemnité de procédure de 1.200 euros,

Condamne la société A aux frais et dépens de l'instance d'appel.