Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize décembre deux mille douze.

Numéro 37682 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, 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 suppléant Véronique REYTER, en remplacement de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette, du 13 juillet 2011,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

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 14 juin 2012.

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

Par contrat à durée déterminée du 6 janvier 1999, B a été engagée par la société A S.A. en tant qu'employée en comptabilité. Le 11 juin 1999, elle a signé un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 17 juillet 1999 pour occuper le poste d'employée au service statistique. Le 12 décembre 2005, la société A S.A. (ci-après : A) a repris le contrat de travail de B avec effet au 1er janvier 2006.

Le 12 novembre 2008, B a été élue membre de la délégation du personnel.

Le 6 décembre 2010, A a prononcé à l'égard de B une mise à pied pour faute grave conformément à l'article L.415-11 (2) du code du travail.

Par requête déposée le 27 décembre 2010 au greffe du tribunal de paix d'Esch-sur-Alzette, A a demandé la convocation de B devant le tribunal du travail aux fins d'entendre dire que la mise à pied intervenue le 6 décembre 2010 est fondée et justifiée et pour entendre prononcer la résolution, sinon la résiliation du contrat de travail entre parties. A a également demandé une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC.

Par jugement contradictoire du 13 mai 2011, le tribunal du travail a dit non fondée la demande en résolution du contrat de travail, a annulé la mise à pied prononcée le 6 décembre 2010 et à condamné A à payer à B une indemnité de procédure de 250 euros. Il a dit non fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que si les termes des deux messages électroniques adressés le 3 décembre 2010 par B au directeur financier, respectivement au directeur des ressources humaines de A, expriment sans ambages le mécontentement de B concernant le respect par ses supérieurs hiérarchiques d'un certain nombre de règles de politesse et que la formulation utilisée peut être qualifiée d'enfantine, les messages en cause ne contiennent cependant pas de propos outrageants, diffamatoires ou insultants et ne dépassent pas les limites de la liberté d'action et de la liberté d'expression du délégué-salarié, tel que soulevé par l'employeur.

Le tribunal du travail a encore considéré que le comportement reproché à B en relation avec son collègue de travail, C, n'est pas de nature à constituer un exercice

anormal de son mandat de déléguée du personnel et ne constitue pas une faute grave justifiant sa mise à pied et partant la résolution du contrat de travail.

Le tribunal a enfin constaté qu'au vu de l'absence de caractère de gravité suffisante des fautes récentes alléguées, il n'y avait pas lieu de prendre en considération des griefs anciens.

De ce jugement lui notifié le 10 juin 2011, A a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier du 25 juillet 2011.

L'appelante A conclut, par réformation, à entendre déclarer bonne et valable la mise à pied prononcée et notifiée le 6 décembre 2010, partant prononcer avec effet au 6 décembre 2010 la résolution, sinon la résiliation du contrat de travail du 11 juin 1999 et la décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 250 euros. En ordre subsidiaire, A conclut à entendre faire droit à son offre preuve par la voie testimoniale tendant à prouver la réalité et la gravité des faits reprochés à B. Elle demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris. Elle demande une indemnité de procédure de 250 euros pour la première instance et de 2.500 pour l'instance d'appel.

Il y a lieu d'abord de relever que le courrier du 17 janvier 2012 adressé par le mandataire de B à A au sujet de la prétendue désaffiliation de l'intimée ne fait pas partie des griefs invoqués par l'appelante pour justifier la résolution du contrat, de sorte qu'il ne sera pas pris en considération, ni à ce titre ni pour « illustrer » le comportement et « le personnage » de l'intimée.

Ainsi que l'ont retenu à bon droit les premiers juges, pour justifier la suspension du contrat de travail en cas de faute grave d'un délégué du personnel par une mesure de mise à pied en attendant la décision définitive de la juridiction de travail sur la demande de l'employeur en résolution du contrat de travail, les fautes doivent revêtir une gravité telle qu'elles rendent immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail.

A invoque en premier lieu les deux courriels du 3 décembre 2010 adressés par B à ses supérieurs hiérarchiques au motif qu'ils sont diffamatoires et dénués de tout respect à leur égard. Le fait de comparer le niveau intellectuel de son employeur au niveau intellectuel d'un enfant en maternelle constituerait un acte d'insubordination et un manque de respect flagrant envers les dirigeants de A.

B conteste avoir tenu des propos diffamatoires et insultants à l'égard de la direction, respectivement d'avoir fait preuve d'un manque de politesse à l'égard de ceux-ci. Elle soutient que les messages ne dépassent pas les limites de la liberté d'action et

de la liberté d'expression du délégué-salarié. Ces messages n'exprimeraient que son mécontentement concernant le respect par ses supérieurs hiérarchiques d'un certain nombre de règles de politesse et la formulation utilisée serait à qualifier d'enfantine.

Les deux messages électroniques que B a adressés le 3 décembre 2010 au directeur financier, D, respectivement au directeur des ressources humaines, E, sont de la teneur suivante :

« BONJOUR
AU REVOIR

BON WEEK END

Ce ne sont que quelques politesses que vous ne connaissez pas »

« Hello,
Pourrais-tu trouver une formation le plus rapidement possible pour apprendre la politesse à notre direction.
Adresse toi à la maternelle de Schifflange je pense que ce sera de leur niveau.
N'oublies pas Mr F et G.
Merci.
P.S. si tu veux on fait une collecte pour leur payer.
Amen ».

Il se dégage des propos ci-avant relatés que B n'a pas seulement exprimé son mécontentement à l'égard du comportement de ses supérieurs hiérarchiques auxquels elle reproche un manquement de courtoisie à l'égard du personnel, mais elle les a encore traités comme des gamins, en estimant qu'ils devraient apprendre la politesse, que la maternelle serait de leur niveau et si besoin en était, il y aurait lieu de faire une collecte pour leur payer les frais.

Ces propos sont à qualifier d'insultants à l'égard des supérieurs hiérarchiques et traduisent un manque de respect flagrant à leur égard. Ce faisant, B a également dépassé les limites de sa liberté d'expression.
A reproche en deuxième lieu aux premiers juges d'avoir décidé que le comportement reproché à B vis-à-vis de son collègue de travail, C, n'est pas de nature à constituer un exercice anormal de son mandat de déléguée et ne constitue pas une faute grave justifiant sa mise à pied et partant la résolution du contrat de travail.

Selon A, il serait totalement inadmissible qu'un salarié agresse et harcèle verbalement et moralement un autre salarié dans le cadre d'une procédure de licenciement d'un collègue de travail. Il appartiendrait à l'employeur d'intervenir et

de prendre toutes les mesures nécessaires afin de faire cesser tout acte de harcèlement moral.

En ordre subsidiaire, A formule une offre de preuve par témoins tendant à établir le bien-fondé de son grief.

B conteste avoir harcelé moralement ou verbalement son collègue de travail. Elle aurait simplement informé C dans le contexte du licenciement de M. H que son nom figurerait dans la lettre de motivation rédigée par l'employeur et qu'il risquerait de devoir déposer comme témoin.

Il y aurait encore lieu d'écarter l'offre de preuve de l'appelante, alors que C n'aurait à aucun moment évoqué que son malaise, respectivement sa maladie aurait été provoquée par B. En outre, A ne préciserait pas de quelle manière elle aurait mis la pression sur C respectivement l'aurait menacé.

Elle formule de son côté une offre de preuve par témoins tendant à établir qu'elle n'a exercé ni pression, ni agression, ni harcèlement sur C et que celui-ci a personnellement reconnu ne pas avoir subi de pression, ni d'harcèlement de la part de B.

Dans son attestation testimoniale du 30 mars 2011, C relate le déroulement des faits lors des interpellations de B et les énervements et les malaises qu'il a ressentis après ces rencontres.

Lors de la première discussion du 2 décembre 2010, B l'aurait informé que son nom était mentionné dans la lettre de licenciement de Mr. H. Après cette réunion, il aurait été tellement énervé qu'il s'est adressé à ses supérieurs hiérarchiques pour voir éclaircir la situation.

Lors de la deuxième rencontre le 6 décembre 2010, B lui aurait fait savoir que l'employeur n'avait pas le droit de citer le nom du témoin dans la lettre de motifs de licenciement et elle lui aurait fait *« tellement de réflexions qu'elle m'a fait comprendre que c'est ma faute si M. H a été licencié ».* Après cette nouvelle discussion, il se serait senti tellement mal qu'il a de nouveau discuté avec Mr. I et Mr. F, le directeur technique.

Son état de santé se serait empiré vers 14.30 heures et il serait rentré chez lui en restant en maladie jusqu'au 17 décembre 2010. Pendant sa maladie, B lui aurait téléphoné à la maison pour lui dire qu'elle a été mise à pied et en lui faisant comprendre que cela a été de sa faute.

Le témoin ajoute que son malaise aurait été provoqué par le fait que B aurait essayé de le monter contre A en lui faisant comprendre que le licenciement de Mr. H était dû à sa faute.

Les déclarations détaillées de C ne sont pas ébranlées par les déclarations vagues de J, de K et d'L qui n'ont pas assisté aux susdits entretiens.

Les déclarations de ces témoins en ce qu'elles attestent sans autre précision avoir constaté que C n'a ressenti ni agression ou harcèlement de la part de B, respectivement que C aurait affirmé par après qu'il se serait agi d'une discussion *« normale »* ne sont pas de nature à contredire le déroulement des faits tels que C les a vécus au moment-même et immédiatement après les rencontres avec B. Aucune conclusion ne saurait pas non plus être déduite du fait que C n'a pas évoqué auprès d'L que sa maladie aurait été provoquée par B.

L'offre de preuve formulée par B tendant à établir qu'elle n'a exercé ni pression, ni agression, ni harcèlement à l'égard de C et que celui-ci aurait reconnu ne pas avoir subi de pression ou d'harcèlement est de ce fait également à rejeter pour n'être ni précise ni concluante.

Il suit des considérations qui précèdent que B en s'immisçant dans la procédure de licenciement de son employeur et en faisant comprendre à C qu'il était la cause du licenciement d'un collègue de travail a encore dépassé les limites de ses devoirs d'information en tant que délégué-salarié.

B fait enfin valoir que ses agissements ne sont pas constitutifs de fautes graves rendant le maintien des relations de travail immédiatement et définitivement impossible. En outre, elle n'aurait jamais été sanctionnée par un quelconque avertissement de la part de son employeur.

A au contraire fait valoir que depuis quelques années, B aurait fait preuve d'un manque de respect de plus en plus important vis-à-vis des dirigeants de l'entreprise. Les remarques péjoratives ainsi que son immixtion dans la procédure de licenciement d'un salarié dépasseraient les limites tant de la liberté d'action du salarié-délégué protégé que de la liberté d'expression.

Il se dégage en effet des éléments qui précèdent que B, nonobstant son ancienneté dans l'entreprise, avait dépassé non seulement les limites de sa liberté d'expression mais encore celles de sa liberté d'action en tant que délégué-salarié et que ces manquements étaient d'une gravité de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail entre parties.

L'appel est partant fondé et il y a lieu de réformer le jugement entrepris.

B ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée et il y a lieu de réformer encore sur ce point le jugement entrepris.

Pour le même motif, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Il serait par contre, inéquitable de laisser à charge de A l'intégralité des frais par elle exposés et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y lieu de faire droit à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure que la Cour évalue au vu des devoirs requis à 800 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,

reçoit l'appel,

le dit fondé ;

par réformation :

déclare bonne et valable la mise à pied prononcée et notifiée le 6 décembre 2010 ;

partant prononce avec effet au 6 décembre 2010 la résolution du contrat de travail entre parties ;

décharge A S.A. de la condamnation en paiement d'une indemnité de procédure de 250 euros ;

condamne B au paiement d'une indemnité de procédure de 800 euros à A S.A.,

dit non fondée la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne B à tous les frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Christian JUNGERS, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.