Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize décembre deux mille douze

Numéro 37219 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A, avocate, demeurant à B-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg du 24 mars 2011,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Maîtres B. C. …, exerçant la fonction d'avocats à la Cour sous la dénomination « D. », demeurant ensemble à leur adresse professionnelle à L-(…),

intimés aux fins du prédit exploit FUNK,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 11 janvier 2010, A. a fait convoquer ses anciens employeurs Maîtres B. C. …, exerçant la fonction d'Avocats à la Cour sous la dénomination « D. », ci-après l'étude D., devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 25 septembre 2009 et s'entendre condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 7.898 €, des dommages et intérêts pour réparation de son préjudice moral de 15.000 € et de 10.895 € pour réparation de son préjudice matériel ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 14 février 2011, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement et débouté A. de l'ensemble de ses demandes.

Par exploit du 24 mars 2011, A. a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer abusif le licenciement et de lui allouer au total 33.794,04 € à titre d'indemnisation ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

L'étude D. conclut en ordre principal à la confirmation du jugement entrepris et conteste en ordre subsidiaire les montants réclamés, demandant de même une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Les faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 août 2006 A. a été engagée avec effet au 18 septembre 2006 par l'étude D. en qualité de juriste. Elle était rattachée au département des Fonds d'investissement et travaillait dans les équipes des associés Maîtres I. et Y..

Entre le 1er octobre 2007 et le 10 mars 2008 elle a suivi les Cours Complémentaires en Droit Luxembourgeois à l'Université de Luxembourg. Pendant ce temps elle était dispensée de toute prestation de travail durant les cours, le temps nécessaire pour la préparation des examens ainsi que durant les examens tout en continuant de percevoir la moitié de sa rémunération. Elle a pris du congé du 11 au 14 mars 2008 et était absente pour cause de maladie les 2, 9, 10 et 11 avril 2008 ainsi que du 24 avril au 30 avril 2008 et du 5 mai au 21 mai 2008. Entre le 13 mai 2008 et le 26 mai 2008 elle s'est présentée aux examens de rattrapage des Cours Complémentaires en Droit Luxembourgeois.

Par la suite, elle se trouvait en congé de maternité du 22 mai 2008 jusqu'au 9 octobre 2008 et entre le 10 octobre 2008 et le 9 octobre 2009 elle a bénéficié d'un congé parental à mi-temps lors duquel elle a travaillé à l'étude pendant deux jours et demi, soit le lundi après-midi, le mardi et le mercredi.

Il se dégage des certificats d'incapacité de travail versés au dossier qu'à partir du 16 mars 2009 elle était absente pour cause de maladie de façon quasiment ininterrompue jusqu'au 31 juillet 2009. Avisée par lettre recommandée du 23

juillet 2009 de la Caisse Nationale de Santé que le médecin-conseil du Contrôle médical de la Sécurité Sociale l'avait, lors de l'examen du 22 juillet 2009, trouvée apte au travail à partir du 22 août 2009, elle a repris le travail le 3 août 2009.

Le 4 septembre 2009 elle a fait parvenir par le biais de son avocat un courrier recommandé à l'étude D. dans lequel elle s'est plainte d'un processus de harcèlement moral auquel elle se verrait exposée depuis plusieurs mois sur son lieu de travail notamment de la part de Maître Y. et d'une partie de son équipe. Elle subirait une véritable *« mise au placard »* consistant dans le refus de lui fournir du travail relevant de ses compétences. Elle se verrait confinée à l'isolement et exposée à un refus de communication de la part de ses collègues, attitude délibérément ordonnée par Maître Y. à son équipe. Dans cette lettre son avocat a déclaré avoir mandat formel pour déposer plainte du chef de harcèlement sur base des articles 392 et suivants du code pénal.

La lettre se termine par le passage suivant :

« *Dès l'abord, ma cliente pourrait consentir à un éventuel arrangement transactionnel extrajudiciaire, le cas échéant résultant de la médiation d'un confrère.*

J'attire néanmoins votre attention sur le fait que compte tenu des particularités de la présente affaire et notamment des griefs formulés par ma cliente à votre encontre, un tel arrangement ne pourrait intervenir qu'avant saisine du Bâtonnier et introduction de la procédure judiciaire, lesquelles auront lieu à défaut de prise de position de votre part pour le 20 septembre 2009 au plus tard. »

Suite à cette lettre, A. a été convoquée à l'entretien préalable du 17 septembre 2009 et par lettre recommandée du 25 septembre 2009, elle a été licenciée avec effet immédiat, l'employeur jugeant les reproches dénués de tout fondement et considérant le fait d'être menacé d'une plainte pénale d'une gravité telle à rompre définitivement et irrémédiablement la confiance qui doit régner dans une relation de travail normale.

Les premiers juges ont correctement retenu qu'afin de pouvoir apprécier si la lettre que A. a fait parvenir le 4 septembre 2009 à l'étude D. constituait un motif grave pouvant justifier le licenciement avec effet immédiat, il fallait au préalable analyser si le reproche du harcèlement était fondé.

Aux termes de l'article 2, alinéa 3 de la directive 2000/78 CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, est considéré comme harcèlement moral « *tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »*

A l'appui de ses affirmations qu'elle aurait été *« mise au placard* » A. verse un certain nombre de courriers électroniques adressés à ses collègues V., P., T. et

G., tous conçus de la façon suivante : « *As-tu du travail pour moi, je suis actuellement inoccupée ? »*

Il est vrai que tous, sauf P., ont répondu par la négative, il est vrai aussi que celle-ci ne l'a chargée à cette occasion que d'un travail de réimpression d'un document.

Il faut toutefois constater que le premier de ces appels à lui fournir du travail ne date que du 2 septembre et que dès le 4 septembre 2009 elle s'est plainte par courrier d'avocat d'un véritable processus de harcèlement délibérément orchestré par Maître Y. pour la confiner à l'isolement.

La Cour constate de même que tous les courriers électroniques ont été lancés au même moment au courant des journées des 2, 3 et 4 septembre.

Abstraction faite de la considération que le fait qu'aucun des collègues n'a eu sur-le-champ de tâche à confier à A. ne prouve pas d'office une mauvaise volonté dans leur chef, il faut, pour qu'il puisse être question de harcèlement, que cette attitude de ne plus vouloir communiquer avec quelqu'un s'échelonne sur une période plus ou moins longue, un simple manque de travail durant 3 jours seulement, tel qu'en l'espèce, étant insuffisant à cet égard.

Le fait par P. de ne lui avoir confié que des travaux de réimpression d'un document n'est pas non plus de nature à prouver une attitude de mépris vis-à-vis de A., un travail d'impression ou de copie n'ayant rien de dénigrant, alors surtout que A., tout en l'affirmant, reste en défaut de prouver qu'elle n'ait été chargée que de ce genre de travaux.

Il découle de l'historique que la Cour a fait des absences de A. que celle-ci était absente de l'étude D. de façon quasiment ininterrompue du 1er octobre 2007 au 10 octobre 2008. A partir de cette date elle n'y travaillait plus que deux jours et demi par semaine avec la circonstance qu'à partir du 16 mars 2009, elle se trouvait, exception faite de la période comprise entre le 11 avril et le 23 avril 2009, en état d'incapacité de travail jusqu'au 3 août 2009.

Ses affirmations selon lesquelles Maître Y. et une partie de son équipe ne cesseraient de la harceler « *depuis plusieurs mois* » sont donc contredites par les pièces du dossier, étant donné que du 16 mars 2009 au 3 août 2009, soit pendant plus de 4 mois, elle n'était pas sur son poste de travail.

Le fait que ses collègues n'ont pas immédiatement pu lui confier du travail à son retour n'a d'autre part rien d'étonnant au vu de son retour inopiné en plein mois d'août, ce qui explique aussi qu'elle n'a pas pu être impliquée de suite dans de gros dossiers en cours, mais que du travail approprié a d'abord dû être trouvé pour elle.

Comme l'ont d'ailleurs correctement relevé les premiers juges, ses affirmations qu'aucun travail correspondant à ses compétences ne lui aurait été confié sont contredites par les pièces qu'elle a elle-même communiquées, à savoir les « *Listing Timesheet* » retraçant ses activités depuis le début de la relation de

travail jusqu'à la fin dont il découle qu'elle a toujours procédé à des *« analyse dossier* ».

Selon le relevé manuscrit de ses activités du mois d'août 2009, si elle a certes été certains jours sans travail et qu'elle a dû occasionnellement imprimer des documents, elle a également participé à des formations internes « *Excel* » et « *Powerpoint* » et à des réunions internes, élaboré des projets de lettres et des mémorandums, révisé des articles pour des clients et étudié un projet de directive.

Cela ne caractérise pas l'attitude d'un employeur qui entend mettre à l'écart sa salariée.

Comme l'ont encore correctement retenu les premiers juges, l'attestation testimoniale de son ancienne collègue de travail O. est insuffisante pour permettre de conclure à un véritable processus de harcèlement délibérément orchestré à l'encontre de A..

S'il en découle certes que A. éprouvait une certaine frustration du fait notamment que son supérieur hiérarchique Maître Y. qu'elle voyait au début chaque jour, la renvoyait de plus en plus souvent à ses collègues pour obtenir du travail et que ce même supérieur hiérarchique intervenait parfois personnellement dans des dossiers qu'elle traitait, il n'en reste pas moins que le simple mécontentement de ne pas être appréciée à sa juste valeur ne constitue pas à lui seul et en l'absence de comportement fautif concret dans le chef de celui qui est à l'origine de ce sentiment de frustration la preuve d'un comportement inacceptable qui aurait eu comme seul but de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement de travail hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le fait que A. n'a pas pu réintégrer son ancien bureau après son retour, s'il a pu créer dans son chef une certaine déception, n'a rien de vexatoire non plus dans la mesure où elle était absente pendant presqu'une année et que d'autres juristes avaient entretemps emménagé dans ce bureau.

Comme l'ont encore correctement retenu les premiers juges, il n'est pas établi que ce soit dans un but autre que celui d'organiser rationnellement son espace disponible que l'employeur a installé A. dans un bureau situé dans l'atrium de l'étude D., bureau improprement caractérisé par l'appelante de « *cage en verre installée au milieu du couloir, sans lumière, bruyant et exposé à la vue de tous* ». Si les photos versées à la Cour établissent certes qu'il s'agit d'un espace partiellement vitré, il est par contre lumineux et protégé des regards par des panneaux en bois et équipé de quatre tables, ce qui confirme les déclarations de l'employeur qu'il était également occupé par d'autres personnes.

Finalement le certificat émis par la psychologue M. est dépourvu de toute force probante, celle-ci ne pouvant se baser que sur le ressenti subjectif de sa patiente.

Il découle des développements qui précèdent que A. est restée en défaut de prouver le harcèlement dont a fait état son mandataire dans sa lettre du 4 septembre 2009.

C'est à tort que A. entend justifier cette lettre en invoquant l'article L.313-1. (4) du code du travail aux termes duquel il incombe à chaque salarié de signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé, soit en l'espèce pour sa propre santé.

Comme l'ont correctement retenu les premiers juges, la lettre du 4 septembre 2009 ne constitue pas une simple *« dénonciation »* d'un fait de harcèlement moral, mais le ton employé et notamment le passage que la Cour a cité en début d'arrêt doit être interprété comme une véritable pression exercée sur l'employeur, sous la menace de porter plainte et de saisir le bâtonnier.

Dans la mesure où les éléments objectifs du dossier n'ont pas permis d'établir un comportement fautif de l'employeur ou des supérieurs hiérarchiques directs de A., les accusations et menaces gratuites, voire une tentative de chantage au vu de l'ultimatum posé, contenues dans la lettre du 4 septembre 2009, étaient de nature à faire perdre à l'employeur toute confiance en sa salariée juriste et d'une gravité telle qu'elles rendaient immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et débouté A. de l'ensemble de ses demandes en indemnisation.

Au vu de l'issue du litige celle-ci est également à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il n'y a pas non plus lieu de faire droit à la demande tendant aux mêmes fins de l'étude D., celle-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité requise pour pouvoir en bénéficier.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 14 février 2011 ;

rejette les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A. aux frais et dépens de l'instance d'appel.