Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du sept février deux mille treize

Numéro 37886 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 22 août 2011,

comparant par Maître François COLLOT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

A., demeurant à D-(…),

intimée aux fins du prédit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

----

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 15 juillet 2011, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement avec préavis de la salariée A. prononcé le 25 février 2010 avec effet au 30 avril 2010 par son employeur, la société anonyme SOC1.) et condamné la société à payer à la requérante à titre de dommages-intérêts la somme de 7.305,79 €, de même que 1.500 € du chef de harcèlement moral. Il a alloué à la demanderesse une indemnité de procédure de 750 €, rejeté la demande de la société basée sur l'article 240 NCPC et condamné cette dernière aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 22 août 2011, la société SOC1.) a régulièrement relevé appel du jugement et conclut, par réformation, à voir dire régulier le licenciement et l'intimée se voir débouter de toutes ses prétentions indemnitaires. Elle réclame une indemnité de procédure pour les deux instances

L'intimée conclut à la confirmation du jugement du tribunal du travail en ce qu'il a dit que le licenciement était abusif et qu'elle avait fait l'objet d'un harcèlement moral. Elle relève régulièrement appel incident et demande à se voir allouer les montants tels que réclamés en première instance. Elle conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 €.

I. La régularité du licenciement

La Cour renvoie à la lettre de motivation du licenciement du 1er avril 2010. (pièce 1 de l'appelante)

C'est tout d'abord à bon droit que le tribunal du travail a écarté les motifs énumérés sous les points 3 et 4 dès lors qu'ils auraient eu lieu le 3 mars 2010, partant après le licenciement avec préavis prononcé le 25 février 2010. Ils ne sauraient après coup justifier une décision antérieure.

C'est encore à raison et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a, sous réserve de ce qui sera dit dans l'alinéa ci-dessous, rejeté les griefs libellés sous 1 et 2. Il a relevé à juste titre que leur formulation était trop générale et manquait de la précision requise relativement aux dates et circonstances au cours desquelles la salariée se serait montrée impolie à l'égard d'un de ses supérieurs, aurait refusé d'exécuter un de ses ordres et ne se serait pas tenue à la consigne de ne pas le déranger lorsqu'il se trouvait en réunion ou au téléphone.

L'employeur reproche plus spécifiquement à la salariée d'avoir refusé le 20 mai 2009, sur demande de son supérieur B, de rester plus longtemps au bureau pour l'aider à préparer sa présentation pour le client numéro 20311032.

L'intimée soutient ne pas être à même de pouvoir prendre utilement position faute par l'employeur de préciser l'identité du client. Ni l'offre de preuve de l'employeur relativement à ce point spécifique, ni les attestations testimoniales versées ne permettent d'identifier ledit client - il s'agirait en fait d'une précision complémentaire que l'employeur est en droit d'apporter en cours de procédure - de sorte que ce grief est également à écarter.

Il n'y a pas lieu pour l'ensemble des autres griefs libellés sous 1 et 2 de tenir compte des attestations testimoniales versées par l'employeur, ni de l'admettre à la preuve testimoniale, l'offre de preuve étant par ailleurs bien plus précise quant aux reproches formulés à l'égard de l'intimée que la lettre de motivation, ces précisions dépassant cependant celles, complémentaires, que l'employeur est admis à apporter en cours d'instance.

En ce qui concerne le grief libellé sous le point 5 : la société y reproche à la salariée de s'être montrée inflexible dans son souhait de ne plus travailler qu'à temps partiel pour des raisons médicales, partant qu'elle a été à l'origine de l'impossibilité pour les parties de s'accorder sur les modalités relatives à l'organisation du nouveau temps de travail.

L'employeur ne remet pas en cause la nécessité pour la salariée de réduire ses horaires de travail au vu de son état de santé déficient. Les certificats médicaux (farde numéro 1 de 13 pièces, pièces 6-8) attestent de la nécessité pour la salariée de travailler à temps partiel à raison de 5 heures par jour. Son souhait de ne travailler que les matins ne repose sur aucune nécessité médicale, mais relève d'une convenance personnelle.

Il ressort des courriels échangés (pièces 9 de l'intimée) que l'employeur a tenté de trouver dans un premier temps une solution en proposant à l'intimée de partager une tâche complète avec une autre salariée. La teneur exacte des entretiens entre les deux salariées n'est pas établie, étant donné que la dame C. - l'autre salariée concernée - n'a pas rédigé d'attestation testimoniale, ni envoyé de courriel soumis à la Cour. Il ressort du courriel adressé les 2 et 5 novembre 2009 par l'intimée à la coordinatrice D. que les deux salariées n'ont pas réussi à s'accorder sur les modalités du partage du temps de travail, l'intimée s'étant même, ainsi qu'elle le prétend, déclarée d'accord à travailler au besoin une journée entière par semaine.

La Cour ne saurait, au vu des éléments de preuve lui soumis, retenir que l'impossibilité de trouver un compromis entre les deux salariées soit due à l'intransigeance de A..

Il en est de même du second volet du reproche dès lors que si les parties avaient effectivement convenu que la salariée pourrait à partir du 1er février 2010 travailler selon l'horaire qu'elle souhaitait, à savoir du lundi au vendredi de 07.30 heures à 12.30 heures, l'avenant qu'elle aurait dû signer contenait cependant la précision qu'au besoin, l'employeur pourrait « lui demander de prester un horaire complet ou tout autre horaire si le bon fonctionnement du service l'exigeait », ce qui, ainsi que retenu à bon droit par le tribunal du travail, vidait de sa substance l'accord trouvé entre parties.

Si la Cour admet, tout comme l'employeur, que cette clause est de style, qu'elle tient compte des nécessités du service auxquelles tout salarié doit se plier et qu'elle ne trouvera pas nécessairement à s'appliquer dans le futur. (farde II de l'intimée, pièce 7), il reste que la salariée pouvait néanmoins légitimement refuser de signer un avenant contenant une telle clause, l'éventualité que

l'employeur y ait recours n'étant pas exclue, la salariée se retrouvant ainsi remise dans une situation similaire à celle qu'elle entendait précisément éviter par la signature dudit avenant.

Le jugement du tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec préavis.

II. L'indemnisation

La salariée, licenciée le 25 février 2010 avec effet au 30 avril 2010 a bénéficié d'une dispense de travail. Elle a retrouvé un emploi à temps partiel au mois de mai 2011. Eu égard à l' âge (49 ans) de la salariée au moment du licenciement, à la situation économique morose et à la dispense de travail lui accordée, la Cour confirme le tribunal du travail en ce qu'il a fixé à trois mois à courir à partir de la fin des relations de travail la période durant laquelle le dommage matériel subi se trouve en relation causale avec la résiliation du contrat de travail.

Etant donné que la perte du revenu correspond à celui que la salariée aurait touché en cas de continuation des relations de travail, il n'y a pas lieu de ne tenir compte, tel que le tribunal du travail l'a fait, du salaire théorique ajusté qu'elle aurait touché auprès de son ancien employeur si l'avenant prévoyant une réduction du temps de travail était entré en vigueur, mais du salaire intégral touché au moment du licenciement.

Le préjudice matériel se chiffre, par réformation, à [(3 x 4.453,95) diminué des indemnités de chômage (3x 769,8)] = 11.052,45 €. Le dommage moral est, par réformation, à fixer, compte tenu des circonstances du licenciement et des soucis que la salariée s'est faits pour son avenir professionnel, à 2.500 €. Le total s'élève à 13.552,45 €.

III. Le harcèlement moral

Contrairement à ce qu'a retenu le tribunal du travail, il convient de faire abstraction des dispositions applicables en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise (article L.312-1 du code du travail) qui, pour réglementer la prévention des risques professionnels objectifs, n'a pas vocation à s'appliquer aux comportements fautifs de harcèlement moral.

La convention entre partenaires sociaux du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 retient qu'il y a harcèlement moral *« lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet*
- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique. »

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé que les conventions tiennent lieu de loi entre les parties et doivent être exécutées de bonne foi et qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve de la faute commise par l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la faute et le dommage.

L'intimée reproche à l'employeur de ne pas avoir suffisamment tenu compte de son état de maladie et notamment des certificats médicaux, d'avoir fait naître dans son chef de « fausses espérances » ayant consisté à lui promettre de trouver un poste de travail à temps partiel, d'avoir mené une stratégie de déstabilisation de la salariée qui, à force d'attendre, a été victime d'une dégradation de son état de santé et d'avoir, tirant prétexte de son refus de signer l'avenant dont question ci-dessus, finalement procédé à son licenciement.

La salariée a introduit le 12 mai 2009 par voie de courrier électronique une demande, motivée par des raisons médicales, tendant à se voir accorder un travail à temps partiel (62,5%), demande appuyée par ses quatre responsables hiérarchiques de l'époque. Elle a dû relancer l'employeur les 16 septembre et 14 octobre 2009. Dans son premier courriel en réponse du 16 septembre 2009, l'employeur dit partager les soucis de la salariée dus à son état de santé, être en train, ainsi qu'il le lui aurait déjà dit à plusieurs reprises, de chercher des solutions pour trouver un(e) remplaçant(e) appelé(e) à assister deux de ses quatre supérieurs (la salariée avait au mois de mai 2009 dit ne vouloir travailler à l'avenir que pour deux de ses supérieurs, vu le temps de travail réduit), mais que les choses n'avanceraient pas aussi vite qu'il le souhaiterait. Dans son courriel du 14 octobre 2009, la salariée admet implicitement avoir été consciente de ce que son souhait allait engendrer des problèmes de réorganisation interne, raison pour laquelle *« I formally submitted my official request five months ago….allowing the persons in charge enough time to realize my wish during summer this year. ».*

La première proposition de l'employeur (partage d'un poste avec une autre salariée) a échoué, selon les courriels versés, au début du mois de novembre 2009. La deuxième proposition, à savoir celle consistant pour l'intimée à travailler en tant que *« floating Executive Assistant »* n'a pas abouti en raison du refus de cette dernière du 27 janvier 2010 de signer l'avenant litigieux. Le licenciement a été prononcé le 25 février 2010.

Selon le témoin D. (voir son attestation testimoniale du 27 janvier 2011, pièce 5 de l'appelante), l'employeur entendait créer le poste de*« floating Executive Assistant »* pour répondre aux besoins de l'intimée. La solution proposée aurait consisté à remplacer les assistant(e)s personnel(le)s en congé de maladie ou de récréation ou à renforcer des équipes confrontées à un surplus de travail. Selon le courriel du 27 janvier 2010 de l'intimée, elle était *" very happy and grateful looking forward to the new challenge as Floating EA".*

Il ressort des développements qui précèdent que l'employeur a, dans un laps de temps raisonnable, eu égard aux difficultés de réorganisation interne

engendrées par le souhait de la salariée de travailler à mi-temps, cherché des solutions adaptées aux besoins de celle-ci.

La Cour ne saurait admettre, tel que l'intimée le fait valoir, que la société aurait, dès le moment où elle avait exprimé le désir de travailler pour raisons médicales à temps partiel, décidé de la licencier sinon à tout le moins de la déstabiliser moralement. Les éléments objectifs en possession de la Cour permettent au contraire de retenir que l'employeur qui admet que la salariée rencontrait des problèmes de santé a tenté de remédier à la situation en allant même jusqu'à vouloir créer un nouveau poste de travail au sein de la société.

Il est vrai que l'employeur a procédé au licenciement de la salariée principalement en raison du refus de cette dernière d'accepter les solutions de rechange qui lui avaient été proposées. Au vu des développements contenus sub I et II du présent arrêt, le refus de la salariée était cependant légitime et elle s'est vu allouer des dommages-intérêts notamment au regard des circonstances ayant mené au licenciement.

Il n'est pas établi que l'employeur ait de façon délibérée soumis pour signature à la salariée l'avenant au contrat de travail dans sa version définitive dans le dessein de la voir refuser de le signer pour pouvoir par après invoquer ce refus comme motif de licenciement.

La salariée a refait une rechute au mois de décembre 2009 (farde de 13 pièces, numéros 6-8) qui, selon elle, est due à la situation d'incertitude liée à son avenir professionnel. Cette incertitude s'inscrivait cependant dans le cadre des efforts entrepris pour trouver un poste adapté à la situation de la salariée, processus qui s'est terminé dans un délai raisonnable et qui n'a pas révélé dans le chef de l'employeur une volonté délibérée d'attenter à la santé physique voire psychique de l'intimée.

Aucune faute ou négligence grave n'étant établie à charge de l'appelante, la demande de A. en allocation du montant de 20.000 € du chef de harcèlement moral est, par réformation du jugement entrepris, à déclarer non fondée.

IV. Les indemnités de procédure

La demande de la société qui, par réformation, conclut à se voir allouer une indemnité de procédure pour la première instance, de même que celle en allocation d'une telle indemnité pour l'instance d'appel sont à rejeter étant donné qu'elle ne justifie pas de l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

Il en est de même de la demande en allocation d'une telle indemnité pour l'instance d'appel de l'intimée qui succombe dans plusieurs de ses prétentions.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit partiellement fondés,

réformant :

dit non fondée la demande de A. en allocation de dommages-intérêts pour harcèlement moral et relève la société anonyme SOC1.) de la condamnation prononcée de ce chef par le tribunal du travail de Luxembourg,

la condamne à payer à A. des dommages-intérêts du chef de licenciement abusif de 13.552,45 € avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

confirme le jugement du 15 juillet 2011 pour le surplus,

rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne chacune des parties à supporter la moitié des frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maîtres François Collot et Luc Schanen, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.