Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize février deux mille quatorze

Numéro 37938 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

X.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 15 juillet 2011,

comparant par Maître Christiane GABBANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC.1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte NILLES,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 14 mai 2008, **X.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC.1.)**, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour se voir condamner à lui payer le montant de 30.908,15 € + p.m. au titre de préjudice matériel et le montant de 200.000 € au titre de préjudice moral du chef d'harcèlement moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.500 €.

Par jugement du 22 juin 2009, le tribunal du travail a reçu les demandes principale et reconventionnelle en la forme et a, avant tout autre progrès en cause, admis **X.)** à rapporter un certain nombre de faits de nature à établir le harcèlement moral.

Par jugement du 6 juin 2011, le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de **X.)** et a débouté les parties de leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier de justice du 15 juillet 2011, **X.)** a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, demandant, par réformation, à la Cour de condamner la société anonyme **SOC.1.)** aux montants réclamés dans sa requête introductive d'instance. Pour autant que de besoin, elle sollicite la nomination de deux experts afin de déterminer le préjudice matériel subi par elle suite au harcèlement moral dont elle affirme avoir été la victime. Elle demande en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 € aussi bien pour la première instance que pour l'instance d'appel.

La société anonyme **SOC.1.)** conclut en ordre principal à la confirmation du jugement entrepris. En ordre subsidiaire, elle conteste le principe et le quantum des dommages et intérêts réclamés pour le préjudice matériel et moral ; elle conclut à l'irrecevabilité des demandes en paiement du 13e mois, de la prime de conjoncture et de la prime de performance pour ne pas être chiffrées ; plus subsidiairement elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande en nomination d'un collège d'experts pour évaluer le préjudice subi par la salariée ; en dernier ordre de subsidiarité et pour autant que la Cour devait estimer qu'il y aurait lieu à renversement de la charge de la preuve sinon à l'allégement de la charge de la preuve, elle demande à se voir admettre à cette preuve, le cas échéant par arrêt séparé. Elle demande à voir débouter **X.)** de sa demande en obtention des indemnités de procédure. Elle réclame le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 €.

X.) expose avoir été aux services de la société anonyme **SOC.1.)**, actuellement la société anonyme **SOC.1.)**, sur base d'un contrat de travail à durée déterminée du 14 septembre 1998. Un deuxième contrat de travail à durée déterminée a été conclu le 23 février 1999 entre parties, contrat qui fut prolongé suivant avenant du 31 janvier 2000 jusqu'au 28 février 2001. Le 6 février 2001, **X.)** signe un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 1er mars 2001 en qualité d'«Employé Administratif » dans le service « Clientèle-Qualité » du même employeur. **X.)** est déclarée incapable de travailler du 14 juin 2006 au

16 juin 2006 et ensuite du 26 juin 2006 au 3 mars 2008. Le 21 juin 2007, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a décidé son reclassement externe. **X.)** perçoit des indemnités de chômage depuis le 22 juin 2007.

X.) soutient que sa maladie qui a entraîné la fin des relations de travail entre parties est due exclusivement aux agissements fautifs de son supérieur hiérarchique et de ses collègues de travail dont l'employeur était informé mais contre lesquels il n'a pris aucune mesure en vue de préserver la santé de sa salariée.

Elle reproche à la juridiction de première instance de s'être prononcée très sélectivement sur certaines dépositions de témoins en écartant d'emblée l'analyse d'un certain nombre d'autres dépositions, sinon en interprétant de manière subjective et en dénaturant les déclarations des témoins.

Quant à la définition du harcèlement moral, il y aurait lieu de se référer à 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. Il y aurait lieu d'appliquer au cas d'espèce le principe de l'allégement de la charge de la preuve prévu par la directive, de sorte qu'il suffirait à **X.)** d'établir simplement des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement moral. Il appartiendrait à la société anonyme **SOC.1.)** de prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement. Les faits permettant de présumer l'existence du harcèlement moral seraient établis par les dépositions des témoins entendus devant le tribunal du travail.

A titre subsidiaire, la preuve du harcèlement moral comme faute commise par l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, du préjudice subi par l'appelante et du lien causal entre la faute et le dommage serait néanmoins rapportée.

La société anonyme **SOC.1.)** fait valoir, qu'à défaut d'appel interjeté contre le jugement interlocutoire du 22 juin 2009, cette décision serait coulée en force de chose jugée, de sorte qu'il serait définitivement acquis en cause qu'en l'absence de base légale spécifique relative au harcèlement moral à l'époque des faits et encore aujourd'hui, le tribunal a, sur base de l'article 1134 du code civil décidé qu'il incombait à la salariée de rapporter la preuve de la faute commise par la société anonyme **SOC.1.)**, la preuve du préjudice subi par elle et la preuve du lien de causalité entre cette faute et son préjudice. Ainsi, la question de la charge de la preuve aurait été définitivement tranchée, de sorte que le moyen de **X.)** quant à un renversement de la charge de la preuve sur base de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 serait à rejeter. La seule question dont serait saisie la Cour serait celle de savoir si **X.)** a rapporté la preuve des 15 points qu'elle avait été admise à prouver au dispositif du jugement du 22 juin 2009. A titre subsidiaire, si la Cour admettait un allégement de la charge de la preuve, il y aurait lieu d'admettre la société anonyme **SOC.1.)** à prouver que les faits allégués ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral.
En l'absence de définition légale du harcèlement moral, la juridiction devrait se référer aux définitions retenues par la jurisprudence luxembourgeoise ou par la

directive 2000/78/CE, de sorte qu'il serait essentiel de vérifier si le comportement qu'on pourrait qualifier de harcèlement est ou non volontaire ou délibéré. Il faudrait en l'espèce constater que la banque n'a ni commis un acte délibéré constitutif d'un harcèlement moral ni toléré délibérément et en toute connaissance de cause que ses salariés se rendent coupables de faits constitutifs de harcèlement moral. Comme **X.)** a basé son action principalement sur « les prescriptions relatives à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et notamment les articles L.312-1 et L. 312-2 du code du travail » et subsidiairement sur « l'article 1134 du code civil », sans la fonder expressément sur la directive 2000/78/CE, un renversement de la charge de la preuve ne saurait être appliqué en l'espèce. Il incomberait à la salariée de rapporter la preuve de la faute commise par la banque, la preuve du préjudice subi par elle et la preuve du lien de causalité entre cette faute et son préjudice.

La salariée réplique que ce serait le seul jugement définitif du 6 juin 2011 qui aurait décidé de la question de la charge de la preuve en déclarant la demande non fondée, le jugement interlocutoire du 22 juin 2009 n'ayant nullement tranché cette question dans son dispositif.

Seul le dispositif de la décision attaquée est à prendre en considération aux fins d'examiner si le jugement en question peut faire l'objet d'un appel immédiat ou si, au contraire, il ne peut être appelé qu'avec le jugement rendu par la suite relativement au principal (cf. Cass. 26.2.1998, 30, 417).

En l'espèce, le jugement du 22 juin 2009 n'ordonne, dans son dispositif, qu'une mesure d'instruction et ne tranche aucune partie du principal, de sorte que par application des dispositions des articles 579 et 580 du nouveau code de procédure civile, un éventuel appel immédiat interjeté contre le jugement du 22 juin 2009 aurait été irrecevable.

X.) peut dès lors toujours en instance d'appel, et sans avoir fait appel contre le jugement du 22 juin 2009 qui n'a rien décidé quant à la question de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral, invoquer les moyens de droit sur lesquels elle s'est basée dans sa requête introductive d'instance.

Contrairement au harcèlement sexuel, le Luxembourg n'a pas encore légiféré de manière générale sur la matière du harcèlement moral sur le lieu de travail.

Il n'y a pas lieu, tel que le requiert l'appelante, de se référer aux articles L.312-1 et L. 312-2 du code du travail, ces dispositions, réservées selon l'article L.311-2., sub 3) à « *l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* », réglementant en l'état actuel de la législation une problématique trop spécifique, à savoir la prévention des risques professionnels objectifs, pour que l'on puisse en déduire que les comportements fautifs de harcèlement moral tombent sous leur champ d'application.

L'arrêt de la Cour de cassation française du 21 juin 2006 cité par l'appelante, qui énonce dans un attendu de principe qu'il résulte des articles L.122-49, L.122-51 et L.130- 2 du code du travail français que l'employeur est tenu envers

ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité, ne saurait trouver application en l'espèce en l'absence de disposition spécifique analogue en droit luxembourgeois concernant le harcèlement moral tel que défini par le code du travail français.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose en son article 2, point 3 que *« le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »*

Compte tenu du cadre tracé par la prédite directive, il y a lieu de dire que le harcèlement moral se produit 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 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.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du code civil constitue, en l'absence d'une législation spécifique, la base légale de l'action en dommages et intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe. Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail.

La connaissance des faits de harcèlement moral par l'employeur est la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement.

Cette connaissance s'opère par l'information donnée aux dirigeants de l'entreprise ayant pouvoir de faire cesser ou de prévenir les faits de harcèlement.

Elle peut également s'opérer par l'information donnée aux personnes – tels que les responsables de ressources humaines, les délégués du personnel ou les représentants syndicaux – ayant rencontré l'accord des dirigeants de recueillir à leur place cette information.

En l'espèce, sans entrer dans le détail des faits invoqués par **X.)** pour être constitutifs d'un harcèlement moral, il convient de retenir, à l'instar de la juridiction du premier degré, qu'il ne ressort pas des éléments du dossier que l'appelante ait été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail.

Le tribunal du travail a analysé de façon minutieuse et circonstanciée l'intégralité des déclarations des témoins entendus et des pièces versées au dossier et c'est à juste titre et par des motifs que la Cour adopte qu'il a retenu que, même si **T.1.)** a eu, au courant des années de la relation de travail, l'une ou l'autre réaction inappropriée ou cynique, des agissements fautifs, répétés et délibérés de sa part ou de la part d'autres salariés au service de l'intimée, pouvant objectivement être qualifiés de harcèlement moral, ne sont pas établis.

C'est dès lors à bon droit que la juridiction de première instance a dit que **X.)** n'a pas établi que son mal-être a comme origine un harcèlement moral sur son lieu de travail, au sujet duquel la société anonyme **SOC.1.)** était informée et au sujet duquel elle n'a pas réagi.

Il découle des développements qui précèdent qu'il y a lieu à confirmation du jugement ayant déclaré non fondée la demande de **X.)** en paiement de dommages et intérêts du chef d'harcèlement moral.

Les indemnités de procédure

Comme **X.)** succombe en appel et doit supporter l'intégralité des frais et dépens, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel est à rejeter.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit l'appel,

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 6 juin 2011 ;

rejette les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure ;

condamne **X.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Louis BERNS, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.