Arrêt N° 86/16 - VIII - Travail

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf juin deux mille seize

Numéro 39669 du rôle.

Composition:

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

Entre:

Mme A.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 27 février 2013,

comparaissant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte LISÉ,

comparaissant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le premier conseiller Serge THILL, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries. Il a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le magistrat rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par jugement rendu en date du 15 janvier 2013 par le tribunal du travail de Luxembourg le licenciement avec préavis de A.) a été déclaré justifié et la demanderesse a été déboutée de sa requête en indemnisation du préjudice moral qu'elle affirmait avoir subi. A.) a été condamnée à payer une indemnité de procédure de 1.000.- € à son ancien employeur, la S.A. SOC1.).

Par exploit du 27 février 2013 A.) a interjeté appel contre le jugement en question, qui lui avait été notifié le 23 janvier 2013.

A l'appui de son recours l'appelante fait valoir que son licenciement, qui serait la réaction disproportionnée de l'employeur à une dénonciation, par A.), de graves manquements de son supérieur hiérarchique B.), ne reposerait pas sur un motif réel et sérieux. Elle évalue le préjudice moral subi de ce chef à 25.000.- € et demande une indemnité de procédure de 1.250.- € pour la première instance et de 2.500.- € pour l'instance d'appel.

Tout en concluant, en ordre subsidiaire, à la confirmation du jugement attaqué dans la mesure où il n'a pas été fait droit aux revendications de A.), la S.A. SOC1.) a relevé appel incident et sollicité, tout comme en première instance, que la requête soit déclarée irrecevable pour cause de libellé obscur. Suivant le dernier état de ses conclusions elle entend voir porter le montant de l'indemnité de procédure qui lui a été allouée à 2.500.- € et requiert 7.500.- € à ce titre pour l'instance d'appel.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans la forme et endéans le délai prévus par la loi.

Le libellé obscur

En vertu de l'article 145 du nouveau code de procédure civile la requête introductive d'instance en matière de droit du travail doit énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens.

Pour conclure à la nullité de celle présentée par A.), la S.A. SOC1.) fait valoir qu'une demande tendant à voir déclarer le licenciement abusif n'aurait pas été formulée au dispositif de la requête et qu'il ne ressortirait pas clairement de la motivation de cette requête si A.) entendait se prévaloir d'un défaut d'exécution de bonne foi, par l'employeur, du contrat ayant lié les parties ou de l'absence de caractère réel et sérieux du motif de licenciement.

Afin qu'une partie puisse, dans le cadre d'une action dirigée à son encontre, assurer utilement la défense de ses intérêts, il faut qu'elle sache ce qui lui est réclamé et à quel titre tel est le cas.

Dans la motivation de sa requête A.) a exposé ce qui suit :

« *La requérante conteste formellement les motifs qui n'ont aucun caractère réel et sérieux.*

En effet, il résulte du dossier que le licenciement est en fait une réaction abusive à la dénonciation de la part de la requérante d'actes de harcèlement sexuel caractérisés de la part de Monsieur B.), directeur de la société.

Suite au licenciement abusif la requérante réclame les montants suivants :
… ».

Sur base de ces considérations elle conclut alors au dispositif de la requête à la condamnation de la S.A. SOC1.) à lui payer le montant auquel elle estime avoir droit.

Les indications fournies dans la motivation de la requête n'ayant prêté à aucune confusion et les motifs et le dispositif formant un tout, le second étant à apprécier à la lumière des premiers, c'est à juste titre que les premiers juges ont rejeté le moyen de nullité soulevé.

Le caractère justifié du licenciement

Pour justifier le licenciement de A.), qui est intervenu par courrier du 18 août 2011, la S.A. SOC1.) avait notamment fait valoir que l'appelante aurait de manière délibérée porté de fausses accusations de harcèlement sexuel et moral et d'abus de fonctions et de biens sociaux à l'encontre de B.), dont elle était l'assistante de direction.

Dans des lettres datées des 4 et 21 juillet 2011, dont la première avait été adressée à B.) et copie transmise au président du conseil d'administration de la S.A. SOC1.), et la seconde à Maître Gérard SCHANK en sa qualité de mandataire de la S.A. SOC1.), A.), qui était au service de l'intimée depuis le 22 juin 2007, avait fait écrire entre autres ce qui suit :

« *Ma mandante a gravement à se plaindre de l'attitude adoptée à son égard et qui constitue un harcèlement sexuel et moral prohibé par la loi.*

Je n'ai pas à vous rappeler les agressions sexuelles incontestables de la fin du mois de décembre dernier documentées par les pièces en ma possession.

Vous n'avez apparemment pas renoncé à vos projets de séduction et Madame A.) a dû faire l'amère expérience lors du voyage d'affaires en Thaïlande où vous n'avez pas cessé de la harceler.

Devant le refus persistant de ma mandante à céder à vos avances déplacées, vous semblez vouloir prendre votre revanche depuis le retour du voyage en accablant Madame A.) de tous les maux et en créant une atmosphère hostile. »
(lettre du 4 juillet 2011)

« *…*

Après que Monsieur B.) lui avait écrit au mois de décembre 2010 « Ech hun mega Loscht op dech », il n'a cessé de revenir à charge, malgré le fait que ma mandante lui a x fois montré les limites à ne pas franchir et lui a signifié ses refus.

…

Pour finir, Madame A.) entend encore prendre position concernant les contrevérités proférées de votre courrier du 13 juillet dernier et plus particulièrement les circonstances du voyage en Thaïlande.

Contrairement à ce que vous laissez entendre il s'agissait d'un voyage d'affaires qui n'avait pas de caractère privé (inspecter les centrales de la société SOC2.) à laquelle SOC1.) a confié des travaux aux L…).

Les excursions qui font partie de chaque voyage d'affaires et auxquelles Monsieur B.) a également droit s'il le souhaite n'y changent rien.

Monsieur B.) a instamment prié Madame A.) de l'accompagner. Dans un premier temps Monsieur C.) devait également être du voyage (il s'est finalement désisté).

Afin de cacher la « participation de Madame A.) notamment au Conseil d'administration » et de « ne pas faire de jaloux » (dixit Monsieur B.)) il a proposé de faire réserver les billets aux adresses privées.

Comme il ressort des pièces communiquées en annexe le séjour de Madame A.) a été intégralement financé par la société SOC1.) (voir tableau) ainsi que la société SOC2.) qui a réglé les frais des vols internes.

A ces fins Monsieur B.) a décidé pour compte de SOC1.) d'allouer une prime de 5.000 € à Madame A.) (les années précédentes ces primes se situaient à environ 1.700 € à 1.800 €) et que Monsieur B.) a accordé un congé de 10 jours en compensation des heures supplémentaires dues pendant les années précédentes et dont la récupération avait toujours été refusée à Madame A.).

…

Ma mandante entend travailler dans des conditions de dignité et de respect.

A ce titre elle ne saurait accepter sa dégradation actuelle où les tâches de secrétariat de direction lui en sont en grande partie enlevées (notamment accès

limité à certaines données) de façon que les jours ne sont pas rares où elle n'a rien à faire. » (lettre du 21 juillet 2011)

L'article L. 245-2 du code du travail définit le harcèlement sexuel comme suit :

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

1. le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;

2. le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;

3. un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

L'article L. 245-5 (1) du même code ajoute que le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

En l'absence de définition spécifique en droit luxembourgeois, la qualification de harcèlement moral est donnée à 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.

Il est exact, tel que A.) le soutient, qu'un salarié qui relate des faits de harcèlement ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi de sa part. Cette intention malveillante peut résulter de la connaissance par lui de la fausseté des faits qu'il dénonce ou de la circonstance qu'il a agi avec une extrême légèreté ou avec excès.

En l'occurrence A.) n'indique pas où et sous quelle forme B.) se serait rendu coupable « d'agressions sexuelles incontestables » sur sa personne, le fait de lui avoir écrit « Ech hun mega Loscht op dech » n'étant pas constitutif d'une attaque physique.

Il résulte par ailleurs d'un important échange de messages électroniques entre A.) et B.), que loin d'avoir, ne serait-ce qu'une seule fois, marqué sa désapprobation face au comportement prétendument harcelant de son supérieur hiérarchique à son égard, l'appelante l'a bien au contraire encouragé dans ses agissements et initiatives en lui signalant notamment « du gees mer

nët op den Geescht, take it easy » et en lui envoyant un lien vers un site internet retraçant la taille du sexe masculin à l'échelle mondiale.

Bien que les événements qui se seraient produits au mois de décembre 2010 l'auraient profondément choquée, elle n'a pas hésité à accompagner B.) au sauna au mois de janvier 2011 et à faire un voyage privé commun avec lui en Thaïlande au mois de mai 2011.

Nonobstant le fait qu'elle disposait uniquement d'un simple relevé dactylographié des frais et non pas de preuves officielles à l'appui de ses dires, elle a accusé B.) d'avoir organisé le voyage en Thaïlande aux frais de la S.A. SOC1.) et ce en abusant de ses fonctions. Si tel avait été le cas il faudrait qu'elle explique pourquoi elle a, en date du 22 mai 2011, remboursé un montant de 976.- €, représentant une partie des frais du séjour, sur le compte privé de B.).

A supposer qu'à l'issue du voyage en Thaïlande B.) ait, en raison d'un sentiment de frustration, privé A.) d'une bonne partie de ses attributions, il aurait appartenu à l'appelante de se limiter à se plaindre de cette situation. En aucun cas elle ne pouvait dénoncer comme constitutifs d'un harcèlement, des actes qu'elle avait elle-même soutenus et favorisés par son comportement, et, comme révélatrice d'une lésion des intérêts de la S.A. SOC1.), l'organisation d'un voyage privé en rapport avec lequel aucun élément tangible n'accréditait sa thèse suivant laquelle le coût avait, au moyen d'artifices, été mis à charge de l'employeur. Compte tenu de leur caractère fallacieux, ces accusations servaient uniquement à discréditer B.) auprès des responsables de la S.A. SOC1.) et sont partant révélatrices de la mauvaise foi de la salariée.

Dans les conditions données les attestations testimoniales produites et l'offre de preuve par l'audition de témoins ou par la comparution personnelle des parties, au moyen desquelles A.) entend établir la réalité des manquements reprochés à son supérieur hiérarchique, sont à écarter pour n'être ni pertinentes, ni concluantes, respectivement pour être d'ores et déjà contredites en partie par les données acquises en cause.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par la S.A. SOC1.) est établi, de sorte que le jugement de première instance est à confirmer dans la mesure où le licenciement de A.) a été déclaré justifié et qu'elle a été déboutée de sa demande en obtention de dommages-intérêts.

Les indemnités de procédure

Aucune des parties n'ayant justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à charge de chacune d'elles l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elles ont dû exposer, c'est à tort que A.) a été condamnée à payer une indemnité de procédure de 1.000.- € à la S.A. SOC1.) et les requêtes présentées en instance d'appel sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à déclarer non fondées.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller,

dit les appels principal et incident recevables,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

décharge A.) de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure prononcée à son encontre,

confirme le jugement du 15 janvier 2013 pour le surplus,

déboute A.) et la S.A. SOC1.) de leurs requêtes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A.) aux dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Gérard SCHANK, avocat constitué.

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.