Arrêt N° 23/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit février deux mille dix-huit

Numéro 41224 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 15 avril 2014,

comparant par Maître Sanae IGRI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit acte KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt du 30 mars 2017 qui a admis la société anonyme SOC1.) à prouver par l'audition de témoins qu'elle avait eu connaissance moins d'un mois avant la dénonciation du contrat de travail qui la liait à A.) des faits invoqués à la base du licenciement.

L'enquête a eu lieu le 25 avril 2017 ; A.) n'a pas fait procéder à une contre-enquête.

La partie SOC1.) fait valoir, dans ses conclusions subséquentes, qu'elle est parvenue à établir les faits offerts en preuve, à savoir qu'elle a eu connaissance des faits qui ont motivé le licenciement pour motif grave, au plus tôt le 14 février 2013, sinon en février 2013, de sorte qu'elle aurait dénoncé le contrat de travail dans le délai d'un mois imposé par l'article 124-10(6) du Code du travail. Elle conclut, pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris.

A.) est d'avis contraire. Les faits litigieux n'auraient pas été dénoncés dans le délai légal et ils demeureraient, en ordre subsidiaire, contestés quant à leur matérialité. Le licenciement intervenu devrait, dès lors, être déclaré abusif et les montants suivants lui seraient dus :

- 27.295,00 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis
- 8.196,76 EUR à titre de réparation du préjudice moral
- 27.295,00 EUR à titre de réparation du préjudice matériel
- 9.098,38 EUR au titre de l'indemnité de départ.

Pour l'exposé des faits à la base du litige, de la procédure et des prétentions des parties, la Cour renvoie à l'arrêt du 30 mars 2017 ainsi qu'au jugement déféré. Ces éléments du dossier ne sont repris dans le présent arrêt que dans la mesure nécessaire au raisonnement de la Cour.

<u>Motifs de la décision</u>

- Le délai de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail

La société SOC1.), à qui incombe la charge de prouver qu'elle a eu connaissance des faits ayant motivé le licenciement dans le mois précédant le licenciement avec effet immédiat, a été admise à prouver ce fait par l'audition de témoins.

Le témoin B.), employée auprès de la société intimée, déclare avoir informé ses supérieurs en février 2013 du harcèlement que A.) lui avait fait subir. Les témoins C.) et D.), qui exercent une activité d'indépendant dans les locaux de la société intimée à Bereldange, n'ont, quant à eux, pu faire aucune déclaration quant aux faits à propos desquels ils étaient interrogés.

Les déclarations du témoin B.) ne sont énervées par aucun contre-témoignage, ni par les pièces du dossier. Le mois de février 2013, sans autre précision, peut, par conséquent, être retenu comme date à partir de laquelle il y a lieu de calculer le délai imposé à l'employeur pour dénoncer les faits.

Il est constant en cause que A.) a été en congé de maladie à partir du 18 février 2013 jusqu'au 3 juin 2013, de sorte que le droit de licencier de l'employeur était suspendu pendant la période d'incapacité du salarié ; ce n'est que le 4 juin 2013, date de la reprise du travail par A.), que l'employeur a recouvré son droit de procéder au licenciement. Si l'on considère que la société SOC1.) a eu connaissance des faits en février 2013 et que dès le 18 février 2013, son droit de licencier le salarié s'est trouvé suspendu par le congé de maladie du salarié jusqu'au 3 juin 2013 inclus, il y a lieu de retenir qu'à la date du 4 juin 2013, le délai d'un mois entre la connaissance des faits et la date de dénonciation du contrat de travail n'était pas révolu. L'employeur est, partant, recevable à invoquer les faits reprochés à A.) à l'appui de son licenciement avec effet immédiat.

- Le licenciement pour faute grave

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Afin d'établir la réalité des faits reprochés à A.) et que celui-ci continue de contester, la société SOC1.) verse plusieurs attestations testimoniales établies par des salariées, victimes des agissements de l'appelant et offre, en ordre subsidiaire, de rapporter la preuve des griefs par l'audition de témoins.

En l'espèce, la première partie des faits reprochés à A.) dans la lettre de licenciement du 4 juin 2013 se trouve établie, de façon précise, par l'attestation testimoniale de B.) ainsi que par la déposition de celle-ci lors de la plainte qu'elle a déposée au commissariat de police de Walferdange. Les faits en relation avec le témoin E.) se trouvent également établis par les déclarations de celle-ci dans son attestation du 20 février 2013. Dans la déposition qu'elle a faite dans le cadre d'une plainte, F.) a relaté des faits identiques à la police. Toutes les autres salariées qui ont rédigé une attestation testimoniale, même si leurs déclarations manquent de précision, corroborent les déclarations des trois premiers témoins à propos du comportement harceleur et abusif de A.) à l'égard des salariées. La plupart d'entre elles rapportent avoir été affectées et avoir connu des problèmes de santé en raison du stress et de l'anxiété permanents causés par l'attitude inappropriée de l'appelant sur le lieu de travail ; ces affirmations sont confirmées par l'attestation de leur collègue de travail, G.).

L'ensemble de ces attestations met en évidence le comportement fautif de A.) et rendent totalement crédible la relation des faits par B.), F.) et E.) et confirme que la personnalité de l'appelant est parfaitement compatible avec les faits dénoncés, dont la preuve apparaît ainsi suffisamment rapportée.

L'ensemble de ces agissements répétés de A.) sont constitutifs d'une faute grave au sens de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail justifiant le licenciement immédiat prononcé par l'employeur, celui-ci étant tenu d'une

obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. Ces agissements rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, compte tenu des risques d'un tel maintien pour la santé des autres salariées, dès lors qu'ils ont eu pour objet et pour effet de dégrader les conditions de travail de plusieurs salariées de l'entreprise et de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité.

Il suffira simplement d'ajouter, pour répondre aux objections soulevées par l'appelant quant à l'absence d'avertissements durant les 10 années de service et l'absence de plaintes déposées par les prétendues victimes, que deux d'entre elles ont déposé plainte et le fait que deux témoins (H.) et I.) – pièces nos 6 et 7 de Me Igri) aient attesté n'avoir pas remarqué les agissements dénoncés à l'encontre de A.) ne signifie nullement que ceux-ci n'ont pas eu lieu, mais traduit seulement que A.) était prudent et n'agissait que lorsqu'il n'y avait pas de témoin.

Le jugement entrepris doit, par conséquent, être confirmé en ses dispositions énonçant que le licenciement de A.) repose sur une faute grave.

- Les revendications pécuniaires de A.)

La faute grave est exclusive de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de départ et de l'indemnisation de préjudices matériel et moral éprouvés par le salarié à la suite de son licenciement. C'est, dès lors, à bon droit que les premiers juges ont débouté A.) des demandes formées de ces chefs.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en ses dispositions rejetant toutes les demandes en payement formulées par le salarié licencié.

- L'indemnité pour procédure abusive et vexatoire

La société SOC1.) réclame à ce titre le montant de 3.000.- EUR. Elle ne démontre cependant pas que le droit de A.) d'appeler d'un jugement, qui n'a pas fait droit à toutes ses prétentions, a dégénéré en abus. Il y a partant lieu de la débouter de sa demande.

- Les indemnités de procédure

A.), qui succombe, devra supporter les entiers dépens de l'instance et ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Au contraire, l'appel qu'il a interjeté a contraint la société anonyme SOC1.) à exposer en cause d'appel, pour faire assurer sa défense, des frais irrépétibles dont il serait inéquitable qu'ils demeurent intégralement à sa charge. Il sera donc condamné à verser à l'intimée une indemnité de procédure de 1.000.- EUR par application de l'article 240 dudit code.

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,

déclare l'appel recevable, mais non fondé,

confirme le jugement du 10 mars 2014,

dit la demande de A.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée et le condamne à payer à la société anonyme SOC1.), sur le même fondement, le montant de 1.000.- EUR,

déboute la société anonyme SOC1.) de sa demande en allocation d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire,

condamne A.) aux frais de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Christian JUNGERS, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

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