Arrêt N° 155/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt décembre deux mille dix-huit

Numéro 45013 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A), demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 3 avril 2017,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, 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 GALLÉ,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par **Maître Christian JUNGERS**, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 10 décembre 2015 A) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOC1) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre condamner du chef du licenciement avec préavis du 24 mars 2015, qu'il qualifie d'abusif, les montants de 60.000,- EUR au titre du dommage matériel, de 20.000,- EUR au titre du dommage moral et de 10.000,- EUR au titre du harcèlement moral, soit en tout le montant de 90.000,- EUR avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, A) a encore demandé l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500,- EUR.

A l'audience du 24 janvier 2017, A) a diminué sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 37.741,63 EUR.

La société SOC1) a conclu à l'irrecevabilité de la demande pour cause de forclusion.

Quant au fond elle a conclu au débouté de la demande.

Par jugement du 7 février 2017, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis intervenu en date du 24 mars 2015 abusif, a débouté A) de sa demande en réparation du préjudice matériel et de sa demande en réparation du préjudice subi du fait de harcèlement moral, a dit fondée à concurrence de 10.000,- EUR sa demande en réparation du préjudice moral et a condamné la société SOC1) à lui payer de ce chef le montant de 10.000,- EUR avec les intérêts légaux à partir du 10 décembre 2015 jusqu'à solde.

En outre, le tribunal a condamné la société SOC1) à payer à A) une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

Par exploit du 3 avril 2017, A) a régulièrement relevé appel du jugement du 7 février 2017. Il demande à la Cour, par réformation dudit jugement, de condamner la société SOC1) à lui payer le montant de 37.741,63 EUR en réparation de son préjudice matériel et le montant de 10.000,- EUR en réparation de son préjudice en relation avec le harcèlement moral qu'il affirme avoir subi.

En outre, A) demande une indemnité de procédure de 5.000,- EUR.

La société SOC1) demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A) de sa demande en réparation du préjudice matériel, ainsi que de sa demande en réparation du préjudice subi du fait de harcèlement moral, et de le réformer en ce qu'il l'a condamnée à payer à A) le montant de 10.000,- EUR en réparation du préjudice moral ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés au titre du préjudice moral et du préjudice matériel.

En outre, elle demande que A) soit débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 5.000,- EUR pour l'instance d'appel et sollicite pour sa part le montant de 3.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A) demande également que la société SOC1) soit déboutée de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Le caractère abusif du licenciement n'est plus contesté.

Quant à la demande en réparation du préjudice matériel

A) fait plaider que les demandes d'emploi et autres démarches qu'il aurait effectuées en vue de retrouver un nouveau travail résulteraient à suffisance des pièces qu'il a versées au dossier.

Il estime, en outre, que contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, la période de préavis ne devrait pas être incluse dans la période de référence. Il se réfère à cet égard à l'article L.124-9(1) alinéa 2 du Code du travail, aux termes duquel « *la dispense de travail ne doit entrainer pour le salarié, jusqu'à l'expiration du délai de préavis, aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail* ».

La période de référence n'ayant partant, selon lui, commencé à courir qu'à compter du 1er octobre 2015, il fait valoir qu'eu égard à son âge au moment du licenciement et à la situation du marché du travail, la période pendant laquelle le dommage se trouve en relation causale avec son licenciement s'étendrait jusqu'au 30 septembre 2016.

Le montant réclamé résulterait de la différence entre le salaire qu'il percevait auprès de son ancien employeur et les indemnités de chômage qui lui ont été allouées pendant les douze mois.

La société SOC1) réplique que l'appelant pouvait dès le 1er avril 2015 s'adonner à la recherche d'un nouvel emploi, puisqu'il avait été dispensé de travailler pendant son préavis. Or, il n'aurait commencé à chercher du travail qu'au courant du mois de juin 2015 et n'aurait, en tout état de cause, effectué en moyenne pas plus de deux demandes d'emploi par mois, ce qui serait nettement insuffisant.

Il résulte des pièces versées au dossier que A) a voulu s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM dès le 1er avril 2015, mais qu'il n'a pu être inscrit à ce moment parce qu'il n'était pas encore chômeur indemnisé dans son pays d'origine. Il s'est alors inscrit comme demandeur d'emploi à partir du 2 avril 2015 en Belgique. Au courant du mois d'avril 2015 il s'est présenté auprès de trois entreprises et au courant du mois de mai, auprès de deux autres (pièces 15, 25, 26, 27, 28 et 29 de la farde de pièces de Maître PEUVREL). Contrairement aux affirmations de la société SOC1) le fait que les attestations des différents employeurs potentiels ne soient pas datées, respectivement

qu'elles aient été rédigées deux ans après les faits, ne suffit pas à lui seul à leur dénier toute crédibilité.

Au courant des mois de juin, juillet et août 2015 A) n'a pas fait plus de deux demandes par mois. Ce n'est qu'à partir du mois de septembre 2015 qu'il a commencé à envoyer en moyenne cinq demandes d'emploi par mois et à partir de janvier 2016, en moyenne une dizaine de demandes par mois à divers employeurs potentiels. Depuis janvier 2016, il a également été inscrit auprès de l'ADEM. Pendant les mois d'octobre 2015 à mars 2016, A) a également suivi des formations professionnelles organisées par LE FOREM (pièces 11 à 13 et 14 à 24 de la farde de pièces de Maître PEUVREL).

Il suit de ce qui précède que A) n'est pas resté passif et qu'il a entrepris de nombreuses démarches en vue de retrouver un nouvel emploi. Qu'un salarié soit déçu et dérouté suite à un licenciement subi après 14 années travaillées auprès du même employeur et mette un peu de temps avant de se ressaisir est compréhensible.

Quant à la demande du salarié de ne pas inclure la période de préavis dans la période de référence, il convient de relever que l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, mais que seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi sont indemnisées, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Il n'y a pas d'obstacle de principe s'opposant à l'inclusion de la période de préavis dans la période de référence, le législateur donnant d'ailleurs au salarié la possibilité de demander un congé spécial pendant la période de préavis pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

La question de savoir s'il peut être exigé du salarié avec préavis de faire des démarches dès le début de la période de préavis est une question qui relève de l'appréciation du juge qui prendra en considération les contraintes plus ou moins grandes que de telles démarches imposent au salarié licencié avec préavis.

En l'espèce, l'appelant aurait pu dès le mois d'avril 2015 s'adonner à la recherche d'un nouvel emploi puisqu'il était dispensé de travailler pendant le préavis, de sorte que cette période est à inclure dans la période de référence.

L'article L.124-9(1) du Code du travail, auquel l'appelant se réfère, concerne la rémunération du salarié pendant le préavis et n'implique pas que la période de préavis ne peut être comprise dans la période de référence en cas de dispense de travail pendant le préavis.

Eu égard à la formation de A) (comptable), à son âge (45 ans), à son expérience et à la situation sur le marché du travail, la Cour fixe à 8 mois la période pendant laquelle A) aurait pu retrouver un travail.

A) ayant bénéficié de son salaire pendant les six mois de préavis puis des allocations de chômage, sa demande en réparation du préjudice matériel est à dire fondée à concurrence de (2x4.642,95) – (1.685,88 + 1.561) = 9.285,90 – 3.246,88 = 6.039,02 EUR.

Il y a partant lieu de réformer le jugement entrepris et de condamner la société SOC1) à payer à A) le montant de 6.039,02 EUR avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Quant à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral

A) fait plaider qu'il aurait depuis fin 2014 subi un harcèlement par son employeur. En effet, ce dernier, après lui avoir proposé un poste d'Assistant du Directeur Financier, aurait fait pression sur son collègue B) pour ne pas lui proposer la formation nécessaire pour pourvoir ledit poste. L'employeur lui aurait ensuite demandé de quitter son bureau pour s'installer dans une autre aile du bâtiment, au sein du service juridique, et l'aurait isolé au niveau des relations sociales. Par ailleurs, une personne, C), aurait été engagée pour le remplacer et d'autres collègues auraient également été licenciés abusivement endéans un très court laps de temps.

La société SOC1) conteste tout acte de harcèlement à l'encontre de son ancien salarié.

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 (Jo n° L 303 2/12/2000 p. 0016-0022) a, aux termes de son article 1er, pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 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, 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 luxembourgeoise 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.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne. Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Contrairement aux affirmations de l'appelant, il ne résulte pas des pièces versées au dossier, que son ancien employeur aurait mis B) sous pression pour qu'il ne le contacte pas en vue de lui proposer la formation EXCEL qui lui avait été promise. En effet, l'appelant verse le mail qu'il a adressé à B) et qui fait état de ses suspicions, mais ne verse pas la réponse de ce dernier, de sorte que lesdites suspicions restent à l'état d'allégations.

De même, le fait de devoir changer de bureau dans le cadre d'une réorganisation au travail ne constitue pas, à défaut de tout autre élément, un acte de harcèlement moral.

Il en est de même de l'invitation du Directeur Financier du 18 décembre 2014, qui ne lui a pas été adressée, ce fait pouvant simplement résulter d'un oubli, l'appelant n'ayant à l'époque des faits pas encore vraiment intégré ledit service.

Les affirmations de l'appelant relatives à C), qui aurait été engagée pour le remplacer, ainsi que celles relatives aux nombreux licenciements abusifs qui auraient eu lieu suite à son départ, ne résultent pas des pièces versées au dossier et restent, eu égard aux contestations de l'intimée, à l'état de pures allégations. Par ailleurs, même à les supposer établies, elles ne seraient pas pertinentes, puisqu'elles ne sont pas de nature à constituer des faits de harcèlement moral.

L'appelant restant en défaut d'établir que son ancien employeur aurait commis des actes de harcèlement moral à son encontre sa demande est à déclarer non fondée et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

Quant à la demande en réparation du préjudice moral

La société SOC1) fait plaider que le manque d'empressement de A) à retrouver un nouvel emploi démontrerait à suffisance qu'il n'était pas inquiet quant à son avenir suite à son licenciement et qu'il n'a subi aucun dommage moral.

A) demande la confirmation du jugement entrepris, estimant que le montant alloué par les juges de première instance correspond au préjudice qu'il a subi.

Il suit des développements faits dans le cadre de la demande en réparation du préjudice matériel, que si A) n'a pas directement fait tous les efforts nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, il n'est pas resté inactif. Il ne résulte pas non plus des éléments du dossier qu'au courant des 14 années qu'il a travaillé auprès de son ancien employeur, ce dernier ait eu à se plaindre de ses services, les griefs reprochés dans la lettre de licenciement ne concernant que la suppression de son poste de travail suite à la mise en place d'un nouveau système informatique de facturation et son prétendu manque de motivation et refus d'acquérir les nouvelles compétences exigées par sa nouvelle fonction.

Eu égard à son ancienneté (14 ans), à son âge (45 ans) et à la situation sur le marché du travail en 2015, la Cour est d'avis que le montant alloué par les juges de première instance est adéquat et qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à ce qui précède il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société SOC1) à payer à A) une indemnité de procédure de 1.000,- EUR et en ce qu'il l'a déboutée de sa demande afférente.

Les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais exposés en instance d'appel et non compris dans les dépens, sont à débouter de leur demande respective en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

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 les appels principal et incident en la forme,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

réformant

dit la demande de A) en indemnisation de son préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 6.039,02 EUR,

condamne la société anonyme SOC1) à payer à A) au titre de son préjudice matériel le montant de 6.039,02 EUR avec les intérêts légaux à compter du 10 décembre 2015, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

pour le surplus, confirme le jugement dans la mesure où il est entrepris,

déboute les parties de leurs demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOC1) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction des frais de l'instance d'appel au profit de Maître Pascal PEUVREL, 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.