Arrêt N° 3/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix janvier deux mille dix-neuf

Numéro 44997 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, 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 Pierre BIEL de Luxembourg du 14 avril 2017,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1), établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 19 janvier 2015, A) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1), devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour voir dire que la démission avec effet immédiat est justifiée et imputable à l'employeur, partant la requalifier en licenciement abusif et l'entendre condamner au paiement des montants de 10.000,- EUR au titre du dommage moral, de 1.808,74 EUR au titre du dommage matériel, de 3.949,72 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de 341,53 EUR au titre de l'indemnité de congé non pris, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A) a en outre sollicité une indemnité de procédure de 2.500,- EUR.

A) a été engagé suivant contrat de travail du 1er octobre 2014 en tant que Maître d'Hôtel et il a démissionné avec effet immédiat par courrier du 10 novembre 2014.

Par jugement du 13 mars 2017, le tribunal du travail a dit que la démission du 10 novembre 2014 n'était pas imputable à l'employeur, a débouté A) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation du préjudice matériel et moral et a condamné la société SOC1) à payer à A) l'indemnité pour congé non pris d'un montant de 341,53 EUR avec les intérêts légaux à partir du 19 janvier 2015 jusqu'à solde. Le tribunal a encore déclaré fondée la demande reconventionnelle de l'employeur en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et il a condamné A) à payer à la société SOC1) de ce chef le montant de 3.940,72 EUR. Enfin, le tribunal a débouté les parties de leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier du 14 avril 2017, A) a relevé appel du jugement du 13 mars 2017. Il demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société SOC1) à lui payer le montant de 341,53 EUR au titre de l'indemnité compensatoire pour congé non pris, mais demande à la Cour, par réformation dudit jugement, de dire que sa démission avec effet immédiat est justifiée et de condamner la société SOC1) à lui payer de ce chef le montant de 15.749,46 EUR avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde. En outre, A) demande la réformation du jugement entrepris en ce qu'il a fait droit à la demande reconventionnelle de la société SOC1) et il demande à être déchargé de la condamnation prononcée à son encontre.

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

A) expose, à l'appui de son appel, que sa démission serait justifiée par les agissements intolérables de son ancien employeur à son égard consistant en insultes, reproches injustifiés et menaces.

Même si le législateur luxembourgeois n'aurait pas encore légiféré en matière de harcèlement moral, il se réfère aux articles 1134 du Code civil et L.312-1 et suivants du Code du travail et fait plaider que ce serait à tort que les juges de première instance n'auraient pas retenu pour établi ledit harcèlement au vu des différents courriels qu'il a versés.

La société SOC1), qui conteste les faits tels que relatés par l'appelant, sollicite la confirmation du jugement de première instance et offre, pour autant que de besoin, de prouver par l'audition de B), C), D) et E) que A) a démissionné le jour où son employeur voulait lui remettre en mains propres sa lettre de licenciement avec effet immédiat. En effet, A), après avoir reconnu les faits que son employeur lui reprochait, à savoir des attouchements et tentatives d'attouchements sur jeune mineur, aurait dit préférer donner sa démission.

Elle insiste encore sur le fait qu'il convient de rechercher la cause réelle de la démission avec effet immédiat, qui a été donnée pour parer au licenciement immédiat et non en raison de courriels ou remarques faites 15 jours auparavant.

Dans ses dernières conclusions, la société SOC1) complète son offre de preuve afin d'établir qu'en date du 30 octobre 2014, A) aurait dit à haute voix durant le service du soir en parlant d'un client « *un con pareil je ne le sers pas* ».

En tout état de cause, l'intimée demande une indemnité de procédure de 2.000,- EUR.

Quant à la démission de A)

Pour établir ses affirmations tendant à dire que son employeur l'aurait harcelé, A) verse trois courriels datés des 29 et 30 octobre 2014.

La société SOC1) conteste que les propos repris dans lesdits courriels constituent des actes de harcèlement à l'encontre de l'appelant.

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.

Force est de constater au vu des trois courriels versés au dossier par l'appelant, qu'ils sont adressés par F) à B), en tant que responsable du restaurant, et transmis en copie à trois autres personnes, dont l'appelant.

F) se réfère à différentes plaintes qu'il a reçues de la part de certains clients et amis quant à la qualité déplorable du service au restaurant SOC1). Les trois courriels ont été envoyés lorsque F) était en vacances et font état de sa déception et de son mécontentement par rapport à l'attitude du personnel durant son absence.

Lesdits courriels ont été envoyés dans le cadre d'une situation unique, où l'employeur était exaspéré par les critiques véhémentes de ses clients (« *viande pas terrible* », « *service lamentable* », « *de service wor katastrophal* », « *verschidde Leit si mei mat hirem ausgesin wei mam fellen vun de Glieser beschäftegt* » « *Waren awer dunn sou enttäuscht dass ma gaang sin an onsen Dësch annuléiert hun"* etc…..), par l'attitude désinvolte des salariés à l'égard des clients et par son impuissance à y remédier vu son absence.

Quels que soient les termes employés par l'employeur, ils ne sont pas de nature à constituer «*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* ».

En outre, sauf en ce qui concerne une remarque désobligeante que A) aurait proférée à l'égard d'un client, les propos de F) ne visent pas l'appelant en particulier. Ils ne sauraient partant être de nature à constituer un harcèlement moral au détriment de ce dernier.

Ce n'est que dans un courriel que F) s'adresse directement à A), lui disant : « *Et si je trouve que le chef a dit vrai pour toi Stéphane qui aurait dit « un con pareil je ne sers pas » et que c'est toi qui maltraite ma clientèle que je me suis faite durant 18 longues et dures années, il vaudrait mieux que tu ne sois plus là quand je rentre !!! ou il se passera un malheur ! ça je le jure !!!* ».

Vu le contexte (ouverture d'un nouveau restaurant, patron en congé, nombreuses plaintes de clients) ainsi que la remarque prétendument faite par A) au sujet d'un client (« *un con pareil je ne le sers pas* »), la menace adressée à l'appelant, telle que reprise ci-avant, ne constitue pas, à elle seule, un harcèlement moral à son égard, au sens des dispositions énoncées ci-avant, et elle n'est pas non plus de nature à justifier une démission pour faute grave dans le chef de la société SOC1).

Il résulte, par ailleurs, de l'attestation de B), supérieur hiérarchique de l'appelant au moment des faits, que le 10 novembre 2014, il avait convoqué l'appelant en vue de le licencier avec effet immédiat, alors qu'un autre employé, âgé de 21 ans, s'était plaint du fait que A) avait procédé à des attouchements sexuels sur lui contre sa volonté. Afin d'éviter un licenciement avec effet immédiat, l'appelant a proposé de démissionner (pièces 1 et 2 de la farde I de pièces de Maître GIRAULT). Les faits ayant incité l'employeur à licencier l'appelant sont confirmés par l'attestation de C) (pièce 1 de la farde II de pièces de Maître GIRAULT).

C'est partant à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens, que les juges de première instance ont dit que la démission du 10 novembre 2014 n'est pas imputable à l'employeur et ont débouté A) de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation du préjudice matériel et moral.

De même, l'appelant n'ayant pas établi que sa démission était justifiée par une faute grave imputable à l'employeur, c'est à bon droit qu'ils ont condamné A) à payer à la société SOC1) le montant de 3.940,72 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis.

Au vu de l'issue du litige, A) est à débouter de sa demande en indemnité de procédure, la partie condamnée aux frais et dépens de l'instance ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La société SOC1) ayant dû exposer des frais d'avocat pour se défendre contre un appel injustifié, sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est à déclarer fondée à concurrence de 700,- EUR.

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 l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute A) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

dit la demande de la société à responsabilité limitée SOC1) en allocation d'une indemnité de procédure fondée à concurrence de 700,- EUR,

partant condamne A) à payer à la société à responsabilité limitée SOC1) le montant de 700,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne A) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Isabelle GIRAULT, 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.