

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 1/09 Novembre 2009

Connaître les lois en matière de droit du travail est une chose, suivre l'interprétation qui en est faite par les tribunaux en est une autre.

Afin d'avoir une vue complète de la manière dont les règles du droit du travail sont appliquées au Luxembourg, il convient de suivre de près les décisions rendues par les juridictions du travail au sujet des diverses dispositions légales.

Validité de la clause d'un contrat de travail prévoyant un préavis de 48 mois en cas de licenciement pour faute

La présente lettre d'information concerne une clause d'un contrat de travail fixant un délai de préavis beaucoup plus long que celui issu de la loi.

En cas de licenciement avec préavis, la rupture du contrat de travail devient définitive à l'expiration d'un certain délai fixé par l'article L. 124-3 du Code du travail. Le préavis se définit comme un délai de prévenance que l'employeur doit respecter s'il rompt le contrat de travail pour une cause autre qu'une faute grave.

La durée du préavis est fonction des années durant lesquelles le salarié a travaillé auprès de l'employeur. Cette ancienneté de service est appréciée au moment de la notification du licenciement.

Ancienneté de service du salarié	Délai de préavis à respecter
moins de 5 ans	2 mois
entre 5 et moins de 10 ans	4 mois
à partir de 10 ans	6 mois

L'article L.121-3 du Code du travail autorise les parties à un contrat de travail à déroger aux dispositions du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

Est-il dès lors possible pour un employeur d'accorder au salarié licencié un délai de préavis plus long que celui fixé par la loi?

Les faits

Le salarié C. ayant 19 ans d'ancienneté a été licencié par son employeur par lettre du 10 février 2005 moyennant un préavis de six mois courant du 15 février au 14 août 2005.

Cependant son contrat de travail contenait une clause selon laquelle : « En cas de résiliation du présent contrat, la durée de préavis convenue d'un commun accord entre les parties sera de 4 ans pour l'employeur, et de la moitié pour le travailleur. »

Le salarié s'est donc basé sur cette clause pour demander devant le Tribunal du travail la condamnation de son employeur à lui verser une indemnité compensatoire de préavis équivalant à la durée du préavis non respecté de 42 mois (48 - 6 mois de préavis), soit la somme de 331.554,30€.

L'employeur a opposé à cette revendication du salarié le fait que l'obligation imposée à un employeur qui entend licencier le salarié avec préavis de respecter un délai de 48 mois revient en fait à violer le principe d'ordre public selon lequel tout contrat de travail à durée indéterminée doit toujours pouvoir cesser par la volonté de l'un ou de l'autre des contractants.

Raisonnement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail n'a pas suivi l'argumentation de l'employeur et a fait droit à la demande du salarié en se fondant sur l'article L. 121-3 du Code du travail qui dispose que : « les parties sont toujours autorisées à déroger aux dispositions de la loi dans un sens plus favorable au salarié » et prévoit « la nullité de toute clause contraire auxdites dispositions pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations ».

L'employeur a interjeté appel contre la décision du Tribunal du travail.

Raisonnement de la Cour d'appel¹

La Cour d'appel a rejeté la demande du salarié, en retenant que si l'article L.121-3 du Code du travail autorise les parties à déroger dans un sens favorable au salarié et partant à imposer à l'employeur, en cas de licenciement, de respecter un délai de préavis conventionnel plus long que celui issu de la loi, ledit délai ne doit cependant pas aboutir ce que l'employeur, confronté à un délai de préavis exorbitant de droit commun, renonce à prononcer un tel licenciement, sauf pour lui de devoir, soit continuer à employer un salarié dont il ne veut plus durant un préavis anormalement long, soit, en cas de dispense de travail, lui verser, sans contrepartie, des salaires durant une période dépassant anormalement le délai légal.

La clause du contrat de travail prévoyant un préavis de 48 mois en cas de licenciement a donc été annulée. Par conséquent, l'employeur n'avait qu'à respecter le préavis légal de 6 mois.

Ayant été débouté en appel, le salarié a fait un recours en cassation.

Raisonnement de la Cour de cassation²

La Cour de cassation a annulé cet arrêt en se fondant sur l'article 1134 du Code civil, selon lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

La Cour de cassation relève que la clause litigieuse fixant un délai de préavis plus long que celui issu de la loi est conforme à l'article L.121-3 du Code du travail, qui autorise les parties à un contrat de travail à déroger aux dispositions du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

La Cour de cassation fait encore observer que cette clause n'enlève pas à l'employeur la faculté de résilier le contrat de travail à durée indéterminée.

La Cour de cassation considère dès lors que cette clause est valable et doit sortir ses effets.

¹ Arrêt du 20 mars 2008 de la Cour d'appel n°31115 et 31159 du rôle

² Arrêt du 28 mai 2009 de la Cour de cassation, n°33/09, n° 2631 du registre



Risques de l'entreprise

Arrêt du 9 juillet 2009 de la Cour d'appel, troisième chambre sociale, société anonyme A S.A. c./B (numéro 33786 du rôle)

Article L.121-9 du Code du travail : « L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave ».

Faits

A l'occasion d'une livraison de béton sur le chantier du parking souterrain à l'Aéroport, un salarié-chauffeur a omis de tirer le frein à mains de son camion-malaxeur lorsque celui-ci se trouvait à l'arrêt. Comme le terrain où le camion se trouvait arrêté était en pente, le camion malaxeur faisait tout seul marche arrière et heurtait de plein fouet un autre camion de l'entreprise qui était placé derrière le sein. Par suite du choc ce camion présente des dommages considérables.

Le salarié en cause a été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

En droit

1. En ce qui concerne le licenciement

La Cour estime que la motivation du licenciement remplit les conditions de précisions requises par l'article L.124-10.(3) du Code du travail, mais relève néanmoins que les faits reprochés au salarié, même à les supposer établis, ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un congédiement sans préavis, de sorte qu'il est superfétatoire d'admettre l'employeur à prouver la réalité des faits contestés par le salarié.

2. En ce qui concerne la demande reconventionnelle de l'employeur portant sur un montant de 5.755,51 € à titre de préjudice matériel subi par la faute du salarié.

La Cour d'appel a également dû trancher dans le cadre de la contestation du licenciement par l'employeur sur une demande reconventionnelle de l'employeur portant sur un montant de 5.755,51 €



La responsabilité du salarié envers son employeur pour dommages causés n'est engagée qu'en cas de faute intentionnelle, ou, en cas de faute non intentionnelle, que s'il s'agit d'une faute lourde ou d'une négligence particulièrement grossière, équipollente au dol, en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu.

Les faits reprochés à B en l'espèce ne peuvent viser que la seconde hypothèse.

La négligence grave exigée dans le chef du salarié pour engager sa responsabilité au regard du prédit article ne requiert pas la commission d'un acte délibéré, mais vise un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé ayant eu pour conséquence de causer un préjudice.

Or, ainsi que l'ont constaté à bon droit les premiers juges, l'offre de preuve n'indique pas les circonstances permettant de qualifier les faits reprochés à B d'acte volontaire ou de négligence grave dans le sens défini ci-dessus, de sorte qu'elle est irrecevable pour défaut de pertinence.

Finalement, la Cour maintient sa position prise dans le cadre du licenciement que l'accident, même à le supposer établi, n'est pas dû à des actes volontaires ou à une négligence grave du salarié de nature à engager sa responsabilité sur base de l'article L.121-9 du code du travail, mais plutôt à une simple inaptitude professionnelle du salarié dont les conséquences dommageables comptent parmi les risques engendrés par l'activité de l'entreprise que l'employeur supporte aux termes du même article L.121-9.

L'employeur n'ayant ainsi pas rapporté la preuve de la responsabilité du salarié quant aux dégâts dont il demande réparation, sa demande reconventionnelle est à abjurer et le jugement a quo est à confirmer sur ce point.

Harcèlement moral

Arrêt du 28 juin 2007 de la Cour d'appel (numéro 30994 du rôle)

A ce jour le législateur luxembourgeois n'a pas encore légiféré en matière de harcèlement moral. Les tribunaux nationaux sanctionnent néanmoins les actes de harcèlement moral en accordant des dommages et intérêts aux victimes et cela sur base de l'article 1134³ du Code civil.

Les faits

Un salarié estime qu'il a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de son employeur du fait qu'il a dû prêter d'innombrables heures supplémentaires en dehors des limites prévues par la loi. Le salarié a dénoncé ses conditions de travail dans une lettre adressée à l'employeur dans laquelle il a demandé que l'employeur embauche du personnel supplémentaire.

Le salarié se plaint en outre de trois lettres d'avertissement reçues de l'employeur dans un laps de temps de deux années pour des prétendues fautes contre lesquelles il s'est défendu. L'employeur n'a jamais annulé ces avertissements, ni fait des investigations plus poussées suite aux explications du salarié.

Le salarié réclame des dommages et intérêts à titre de réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral qui aurait été exercé sur lui pendant des années par l'employeur, et invoque comme préjudice un arrêt de maladie à compter de l'année 2004, puis une invalidité reconnue par décision de la commission mixte, le tout dû au harcèlement moral subi auprès de l'employeur.

L'avis de la Cour

La Cour constate que les principaux faits invoqués à la base de la demande du salarié sont établis par les pièces que ce dernier verse au dossier.

Aussi il est établi que le salarié, usé et épuisé par les humiliations et le harcèlement moral continu et intense exercé sur lui, est tombé malade pour cause d'état anxio-dépressif sévère et a dû être hospitalisé suite à une tentative de suicide.

³ Article 1134 du Code civil : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.

En raison des répercussions profondes des agissements de l'employeur sur l'état de santé du requérant, souffrant d'autodépréciation et de perte de confiance totale en lui comme à l'égard des structures de la société, le salarié a finalement été déclaré inapte à exercer son dernier poste de travail et a fait l'objet d'un reclassement externe.

La Cour est d'avis que si jusqu'à ce jour, le législateur luxembourgeois n'a pas émis de dispositions spécifiques en matière de harcèlement moral, la notion de harcèlement moral fait néanmoins partie intégrante du système juridique luxembourgeois.

A défaut de texte de loi précis, il convient en effet de se référer aux principes généraux établis par les juridictions étrangères en application de la directive européenne, notamment par les juridictions françaises.

Le Code du travail français, article L. 122-49 énonce que : *« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »* reprenant dans une large mesure les termes du texte de la directive.

Le texte français requiert « des agissements répétés ». Suivant le système français, *« Le harcèlement moral ne peut ainsi se saisir, se découvrir, que dans une succession d'actes qui, pris isolément, peuvent être ni dégradants ni humiliants et ne rien dévoiler de leur malignité. ... En pratique, ces agissements sont susceptibles de recouvrir aussi bien des comportements, des attitudes, des paroles (apparemment anodines ou explicitement humiliantes), des gestes, etc. Encore faut-il préciser qu'il n'est en rien nécessaire que les actes de harcèlement qui se succèdent dans le temps soient de même nature.*

Il apparaît clairement que le harcèlement moral est un « processus » entendu dans son sens commun d'« enchaînement de faits correspondant à un certain schéma et aboutissant à un résultat déterminé ».

Reste que le processus de harcèlement moral s'inscrit nécessairement dans le temps, dans la durée. Cette durée, nécessaire à la caractérisation d'un harcèlement moral, va dépendre des circonstances de fait, et principalement de la nature des actes accomplis, de leur fréquence, de leur virulence, du contexte dans lequel ils interviennent. ... En effet, la souffrance ressentie par une victime de harcèlement est certes liée aux agissements qu'elle a vécus dans le passé et qu'elle continue de subir dans le présent, mais aussi, souvent, à la perspective de devoir encore les subir à l'avenir. »

Quant à la personne du harceleur, ce peut être l'employeur ou son remplaçant, mais également un salarié ou un supérieur hiérarchique de la victime.

La Cour estime que les éléments constitutifs de harcèlement moral décrits ci-avant sont donnés dans la présente affaire, alors qu'il y a des actes répétés dans le temps, qui ne sont pas tous de la même nature et qui émanent de l'employeur ou d'un de ses représentants et qui dans le chef du salarié peuvent paraître dégradants ou humiliants.

En l'espèce, la demande est, faute de texte spécifique quant au harcèlement moral, fondée sur l'article 1134 du code civil qui exige que les conventions légalement formées soient exécutées de bonne foi.

Il faut donc établir que l'employeur n'a pas rempli ses obligations découlant du contrat de travail et qu'il a commis une faute engageant sa responsabilité contractuelle.

Dans les circonstances spéciales de l'espèce, eu égard aux dégradations significatives des conditions de travail du salarié dues à un nombre impressionnant d'heures supplémentaires qu'il a dû prêter situation à laquelle il a rendu attentif par une lettre et qui était de notoriété publique suite aux interventions de syndicats et à la publication d'un article dans un journal quotidien, il y a eu manifestement inexécution des obligations contractuelles de l'employeur et un comportement fautif engageant sa responsabilité contractuelle .

Les faits rapportés et prouvés constituent un comportement éminemment fautif de la part de l'employeur engageant sa responsabilité contractuelle au regard de l'article 1134 du code civil.

Finalement, il est prouvé par les certificats et rapports médicaux versés en cause que la maladie du salarié qui a conduit au reclassement est due aux conditions de travail et au harcèlement dont il a fait l'objet de la part de son employeur. Il existe manifestement un rapport de cause à effet entre le harcèlement dont l'intimé a fait l'objet et sa maladie. Du fait de sa maladie et du reclassement le salarié a subi un dommage évident.

En conséquence de tous les développements qui précèdent, la Cour décide que le harcèlement moral du salarié de la part de son employeur est établi.