Arrêt N°31/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois mars deux mille seize.

Numéro 40933 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 6 février 2014,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)la société à responsabilité limitée B EUROPE s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

appelante par incident,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 décembre 2015.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A ayant été engagée le 30 juin 2005 par la société de droit anglais B CORPORATION LDT et s'étant par la suite vu offrir un poste « d'European Accountant » à Luxembourg, a signé le 29 mai 2008 un contrat de travail avec la société de droit luxembourgeois B EUROPE s.à r.l.. Le 6 juin 2012 elle a été licenciée avec un préavis légal de quatre mois commençant à courir le 15 juin 2012 et expirant le 14 octobre 2012 avec dispense de travail.

Il est constant en cause que A n'a pas demandé les motifs de son licenciement.

Par requête du 5 septembre 2012, A a fait convoquer la société B EUROPE devant le tribunal du travail de Luxembourg pour entendre voir déclarer irrégulier et abusif le licenciement intervenu à son égard le 6 juin 2012.

Elle réclama la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

-préjudice moral du chef de licenciement abusif	21.107,97 euros
-préjudice matériel du chef de licenciement abusif	42.215,94 euros
-indemnité compensatoire de congé non pris	9.568,80 euros
-préjudice moral lié au harcèlement moral	21.107,97 euros
-indemnisation pour vice de forme du licenciement	7.035,99 euros
-indemnité de départ	7.035,99 euros
Total	108.072,56 euros

avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle réclama encore la condamnation de son ancien employeur à lui remettre 88 chèques-repas, sous peine d'astreinte, et à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries, A renonça à ses demandes en paiement d'une indemnité de départ, d'une indemnité compensatoire de congé non pris et en remise de chèques-repas. Elle réduisit sa demande du chef de dommage matériel.

La société B EUROPE s'opposa à la demande en faisant valoir qu'il appartient à la requérante qui n'a pas fait usage de la faculté de demander les motifs du licenciement, d'établir que le licenciement est abusif.

Elle contesta également que A ait été victime d'un harcèlement moral.

Elle contesta encore qu'elle ait dû procéder à un entretien préalable au licenciement de la requérante, au motif que même si elle appartient au groupe B, elle ne forme pas, pour autant, une unité économique et sociale avec d'autres sociétés du groupe.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi demanda acte de ce qu'il réclame contre la partie malfondée au litige le remboursement de la somme totale de 14.786,96 euros du chef d'indemnités de chômage avancées à la salariée.

Par jugement contradictoire du 23 décembre 2013, le tribunal a :
-déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu le 6 juin 2012 à l'égard de A ;
-déclaré irrégulier en la forme le licenciement avec préavis intervenu le 6 juin 2012 à l'égard de A ;
-déclaré non fondée la demande de A en indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif ;
-déclaré non fondée la demande de A en indemnisation du chef de harcèlement moral ;
-déclaré fondée la demande de A en indemnisation du chef de licenciement irrégulier en la forme à concurrence de 7.035,99 euros ;
-condamné la société B EUROPE à payer à A le montant de 7.035,99 euros, avec les intérêts légaux à partir du 5 septembre 2012, jusqu'à solde ;
-déclaré non fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'égard de la société B EUROPE ;
-déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 500.- euros ;

-condamné la société B EUROPE à payer à A une indemnité de procédure de 500.- euros ;
-déclaré non fondée la demande de la société B EUROPE en paiement d'une indemnité de procédure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que la requérante laquelle, n'ayant pas fait usage de la faculté de demander les motifs du licenciement, avait la charge de la preuve du caractère abusif de son licenciement mais n'a pas, au vu des attestations testimoniales versées en cause, rapporté cette preuve. Le tribunal constata encore que les échanges d'emails et les attestations testimoniales versés en cause ne prouvent pas que des supérieurs hiérarchiques ou des collègues de travail de la requérante se soient livrés à des actes de harcèlement moral à son égard.

En ce qui concerne la question de la régularité formelle du licenciement, le tribunal a retenu que l'existence d'un groupe de sociétés formant une unité économique et sociale entre la société défenderesse et les autres sociétés du groupe B était suffisamment établie au vu des pièces versées en cause, de sorte à en conclure qu'un entretien préalable au licenciement de la requérante aurait dû avoir lieu.

De ce jugement A a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 6 février 2014.

L'appelante conclut, par réformation, à:

- voir déclarer le licenciement abusif,
- voir condamner la société B au paiement d'un montant de 7.455,85 euros pour le préjudice matériel, sous réserve d'augmentation cours d'instance,
- l'entendre condamner au paiement d'un montant de 21.107,97 euros du chef de préjudice moral subi pour licenciement abusif,
- voir réformer le premier jugement en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande en indemnisation du préjudice lié au harcèlement moral,
- voir condamner la société B de ce chef au paiement du montant de 21.107,97 euros,
- subsidiairement pour le cas où la demande en licenciement abusif n'était pas déclarée justifiée, faire droit à la demande relative au harcèlement moral,
- voir enjoindre à B sur base de l'article 280 du NCPC, de verser les pièces suivantes :
  a) les détails sur le salaire et les bonus de Mme C de 2008 à 2011 pour pouvoir les comparer à ceux de A
  b) la preuve sous forme d'un organigramme que M. D était « controler » et supervisait A et Mme C
  c) quant aux problèmes de la cash pool reconciliation :
     - les X REPORT de juin, juillet et août 2011 de B EUROPE s.à r.l. à titre de preuve que toutes les soldes correspondaient

- une « intercompany cash pool confirmation » signée et datée de chaque division du groupe B et de la société mère aux Etats-Unis de juin, juillet et août 2011 pour prouver à nouveau que les soldes du cash pool étaient corrects
- les fiches de fin de mois pour juin, juillet et août 2011 pour montrer la cash pool reconciliation
- une version imprimée du trial balance de juin, juillet et août
- les agents summaries de juin, juillet et août 2011
- pour chaque cash pool, le grand-livre avec les back-up juin, juillet, août, septembre, ils sont tous signés par M. D

d) chaque tableau de calcul des intérêts établir par A ainsi que les documents qui prouveraient qu'il y a une erreur de 300.000 euros imputables à A
e) la version finale, signée, envoyée à STATEC, sur lequel on pourrait voir combine d'éléments ont finalement été changées par rapport à ce que A avait préparé
f) le mail de A du 29 novembre 2011 à 15.24 heures en réponse à celui de M. E en rapport avec les documents STATEC

- par réformation du jugement entrepris, voir allouer un montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour la première instance,
- pour le cas où le licenciement n'était pas déclaré abusif, voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué une indemnité correspondant à un moins de salaire pour vice de forme du licenciement,
- voir condamner la socité B au paiement d'un montant de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel,
- voir déclarer le jugement à intervenir commun à l'ETAT.

La société B EUROPE interjette appel incident du jugement en ce que le tribunal a retenu le caractère irrégulier du licenciement et en ce qu'elle a été condamnée à payer à A la somme de 7.035,99 euros et une indemnité de procédure 500 euros.

Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ETAT ès qualités qu'il agit demande la condamnation de la socité B EUROPE à lui rembourser les indemnités de chômage avancées à la salariée.

A l'appui de son appel A fait valoir que le 6 juin 2012, elle s'est vu remettre par son supérieur hiérarchique, F, une lettre de résiliation du contrat et qu'il lui fut demandé de signer un accusé de réception. Malgré sa demande, elle n'aurait pas reçu une copie de cette lettre et elle ne l'aurait pas non plus reçue par la suite par

voie de courrier postal, étant donné que pour une raison non encore élucidée à ce jour, elle n'aurait jamais reçu l'avis de réception de la lettre recommandée. Pour établir le caractère abusif du licenciement, elle entend dès lors se référer à l'attestation patronale ayant indiqué les raisons du licenciement comme suit : *« attitude au travail, insuffisance professionnelle ».* Au moyen de la communication de différentes pièces détenues par son ancien employeur, elle entend contredire ces motifs par rapport à certains faits concrets et démontrer que son licenciement n'était pas justifié et qu'il n'était que l'aboutissement d'une longue période de pression, d'humiliation voire de harcèlement moral de la part de son ancien employeur.

La société EUROPE B se réfère à la signature apposée le 6 juin 2012 par A sur la copie la lettre de licenciement sous la mention « read and noted » et à la notification du licenciement par voie de courrier recommandé déposé à la poste le 6 juin 2012 à 8h31 et avisé le 7 juin par les services de la poste à son destinataire. Elle est d'avis que le fait que A ne s'est pas donné la peine d'aller réclamer son courrier recommandé, respectivement de s'enquérir des raisons pour lesquelles elle n'a prétendument jamais eu connaissance de l'avis de passage, ne saurait avoir pour effet de retarder le point de départ du délai d'un mois prescrit par la loi pour réclamer les motifs de son licenciement.

L'intimée prend pour le surplus postion par rapport aux arguments invoqués par A en vue de rapporter tant la preuve du caractère prétendument abusif de son licenciement que du caractère réel du harcèlement moral et s'étonne du fait que l'appelante n'aurait demandé de ce dernier chef qu'une condamnation à titre subsidiaire au cas où le jugement entrepris devait être confirmé quant au caractère justifié du licenciement avec préavis.

Aux termes de l'article L. 124-5 du code du travail, *dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

Conformément à l'article L.124-3 du code du travail, *la notification du licenciement au salarié se fait par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.*

Il résulte des pièces que le 6 juin 2012 la société B EUROPE a notifié à A son licenciement avec préavis, moyennant courrier recommandé déposé à la poste le 6 juin 2012. A en a été avisée le 7 juin 2012 à son adresse personnelle à (…). Le courrier recommandé n'ayant pas été retiré par la suite, il a été retourné à son expéditeur avec la mention « non réclamé ». Il résulte encore de la copie de la lettre

de licenciement que A a accusé réception de la notification en ayant apposé sa signature en bas de la mention « read and noted ».

Il suit de ces éléments que la société B EUROPE a satisfait aux exigences légales de nature à admettre que la notification du licenciement s'est faite le 6 juin 2012.

Si A n'a dès lors, pour des motifs qui lui sont propres, pas fait uage de la faculté légale de demander les motifs de son licenciement dans le délai d'un mois à partir de la notification de son licenciement, elle a conservé néanmoins la faculté d'en établir par tous les moyens son caractère abusif.

Il y a lieu partant de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

En ce qui concerne l'ordre de subsidiarité des moyens critiqué par la socité B EUROPE, la Cour constate que dans son acte d'appel tout comme dans sa requête introductive d'instance, A expose à la fois sa demande fondée sur le licenciement abusif que celle sur le harcèlement moral. Elle demande à titre principal la condamnation de la société B EUROPE au paiement de dommages et intérêts tant du chef de harcèlement moral que du chef de licenciement abusif et que ce n'est que dans un ordre subsidiaire au cas où le licenciement ne serait pas déclaré justifié qu'elle conclut que sa demande relative au harcèlement moral soit néanmoins déclarée fondée.

- **quant au contexte ayant entouré les obsèques du père de A :**

Afin de démontrer le caractère abusif de son licenciement, A fait exposer que ses relations avec l'employeur ont commencé à se dégrader lorsqu'elle a dû rester en début de l'année 2011 de manière prolongée dans son pays d'origine en Jamaïque en raison du décès de son père survenu le 6 janvier 2011. Elle en aurait averti son supérieur hiérarchique basé en Angleterre, E, qui lui aurait répondu de prendre tout le temps nécessaire. Vu que l'organisation des funérailles aurait pris plus du temps dans cette partie du monde, elle serait revenue travailler le 24 janvier 2011. Elle se serait alors vu traiter de manière très désagréable, reprocher d'avoir pris de temps et d'avoir délaissé ses collègues qui auraient dû faire son travail, alors qu'il s'agissait pourtant de raisons indépendantes de sa volonté.

La société B EUROPE ne conteste pas avoir accordé des jours de congé à sa salariée à la suite du décès de son père en Jamaïque et fait valoir qu'il n'existe aucun lien de causalité entre les circonstances de cet événement qui a eu lieu en janvier 2011 et le licenciement de la salariée qui est intervenu le 6 juin 2012, soit près de 18 mois plus tard.

La Cour constate que le reproche fait par A à l'égard de son employeur reste à l'état de pure allégation et ne saurait dès lors servir d'argument valable pour démontrer le caractère prétendument aubsif de son licenciement.

- **quant à l'incapacité persistante de A à exécuter convenablement ses tâches professionnelles :**

A fait valoir que c'est à tort que l'employeur lui a reproché à plusieurs reprises à la fin de son contrat de travail d'avoir été trop lente dans l'exécution de ses tâches. Ce faisant l'employeur n'aurait pas tenu compte qu'au début de son engagement, elle avait une assistante, C, qui était chargée des tâches d'exécution et notamment de l'encodage des opérations comptables. Suite au départ de C celle-ci n'aurait pas été remplacée et elle aurait dû reprendre ses tâches, de sorte qu'elle avait à la fois son propre travail à exécuter et celui de son assistante. Elle verse sa propre « job description » pour établir qu'elle était censée revoir et approuver le travail de C et elle demande encore à voir enjoindre à B de verser les détails sur le salaire et les bonus de C de 2008 et 2011 pour pouvoir les comparer et démontrer qu'elle était la supérieure hiréarchique de C.

La société B EUROPE conteste que A ait jamais eu une assistante. Elle verse une attestation testimoniale de G pour démontrer que C occupait le poste d' « Accounting Assistant » sous la responsabilité hiérarchique directe et exclusive du responsable du département, à savoir E. En ce qui concerne la prétendue surcharge de travail invoquée par l'appelante, la société B EUROPE fait valoir qu'il résulte de l' « Interim Performance Review » du 5 janvier 2009 que dès le 1er semestre 2009, elle avait débuté un processus de simplification de ses processus opérationnels au moyen de la technique de gestion de projets « LEAN » et qu'il résulte de l'attestation testimoniale de F que ce projet a eu pour effet d'augmenter de manière considérable l'efficactié des processus opérationnels du département de la comptabilité, de sorte que la charge de travail de A a été considérablement alléguée.

Il appert des éléments qui précèdent et sans qu'il ne soit nécessaire de comparer la différence de salaire et de bonus entre A et C, que le départ de C n'a pas pu avoir l'impact tel que décrit par A sur son propre travail, de sorte que le moyen tiré de la décision de l'employeur de ne pas remplacer C immédiatement après qu'elle avait démissionné ne saurait établir le caractère abusif du licenciement.

- **quant au bonus 2011:**

A fait valoir sur ce point qu'il était déjà clair à la fin de l'année 2011 que F et E souhaitaient qu'elle quitte B EUROPE et essayaient de la forcer à ce faire

notamment en lui déniant le bonus, en raison prétendument du fait qu'elle avait été absente trop longtemps suite au décès de son père en janvier 2011. Pourtant, elle aurait travaillé beaucoup et en 2011 sous une énorme pression alors qu'elle se trouvait dans un état de santé déficient.

La société B EUROPE au contraire soutient que le fait que A ne s'est vu allouer aucun bonus au titre de l'année 2011 témoigne de la médiocrité de ses prestations professionnelles cette année-là. Il s'y ajouterait que le bonus alloué à l'appelante au titre de l'année 2010 avait déjà été très largement réduit par rapport au montant du bonus auquel elle aurait théoriquement pu prétendre eu égard à son poste. Tant au niveau de la gestion du temps de travail qu'en matière de réflexion stratégique, la salariée aurait montré de très sérieux manquements.

En effet, il se dégage de la comparaison des évaluations finales de 2010 et de 2011 que A avait déjà montré en 2010 un certain manque d'efficacité au niveau du respect des délais impartis et de la réalisation des objectifs professionnels annuels. Pour l'année 2011, elle s'est vu attribuer la note 2 sur 5 à savoir « *Needs improvement* » pour les critères relatifs au respect des instructions et de procédures, à la gestion de la pression et au support apporté à ses collaborateurs et il est relevé que *« Despite the intial positive start in the first half of the year, A became increasingly overwhelmed by the change processes implemented with the accounting function. This has impacted on her ability to manage effectively the day-top-day bookings within the Luxembourg accounting function (…)*. D'après les auteurs de l'évaluation, les timesheets de A démontrent que celle-ci occupe un temps démesuré dans l'accomplissement de *« standard tasks* » et que « *she herself wants this to be better ».*

C'est dès lors à tort que A invoque l'absence d'un bonus pour l'année 2011 pour en déduire le caractère abusif des motifs ayant conduit son employeur à résilier son contrat de travail moyennant préavis respectivement pour établir un harcèlement moral dans son chef.

- **<u>quant aux heures de travail :</u>**

En se préavlant de ses timesheets, A soutient que contrairement aux autres salariés, elle a dû travailler régulièrement tard dans la soirée, en général 15 minutes de plus, ou même 30 à 40 minutes de plus, qu'en janvier 2012, elle a même dû travailler le 6 janvier 2012 jusqu'à 19h10, le 9 janvier 2012 jusqu'à minuit, le 12 janvier 2012 jusqu'à 20.00 heures et le 13 janvier 2012 jusqu'à 19.30 heures. Selon l'appelante, le fait de se préparer un thé et de commander son repas de midi n'est pas une preuve de mauvaise organisation. Le 9 janvier, elle n'aurait pas pu quitter les lieux qu'après avoir pu discuter d'un problème avec E qui ne la recevait dans son bureau que jusqu'à tard dans la soirée.

La société B de son côté fait valoir qu'elle n'a jamais exigé de sa salariée qu'elle accomplisse des heures supplémentaires ni qu'elle travaille en soirée ou encore les week-ends. Selon l'intimée, A serait particulièrement mal venue d'invoquer une quelconque surcharge de travail, alors que chaque matin, elle s'accordait environ une heure sur son temps de travail pour prendre son thé, commander à déjeuner, discuter avec ses collègues de travail, ou même s'absenter p.ex le 14 février 2012 pendant 5 heures pour se rendre à un rendez-vous chez le dentiste. En ce qui concerne la journée du 9 janvier 2012, rien dans les tâches décrites par la salariée n'indiquerait qu'elle eût été contrainte d'effectuer des tâches urgentes, nécessitant sa présence au travail jusqu'à minuit. Il résulterait au contraire des feuilles de temps dont l'objectif aurait été d'évaluer la charge effective de travail de A et le cas échéant, de mettre en place les solutions adaptées, que la salariée ne parvenait pas à organiser son travail de manière satisfaisante, ni à établir l'ordre de ses priorités. Actuellement, H qui aurait repris seul la fonction de comptable en remplacement de l'appelante serait en mesure d'acomplir son travail sans effectuer la moindre heure de travail supplémentaire.

A n'ayant pas précisé davantage ni établi la cause des heures supplémentaires par elle alléguées, il y a lieu d'en conclure qu'elle ne réussit pas à démontrer que son licenciement serait abusif du fait qu'elle aurait, selon ses dires, dû régulièrement accomplir des heures supplémentaires.

- **<u>quant aux jours fériés légaux :</u>**

A fait valoir quant à ce point qu'il résulte clairement de l'échange de courriers électroniques avec E que celui-ci avait indiqué qu'elle pouvait être en congé le 1er novembre, jour férié légal, que si tout le travail était fait. E n'aurait pas non plus demandé à d'autres employés de devoir rester à son poste le 1er novembre 2011.

La société B EUROPE conteste qu'elle ait demandé à la salariée de travailler le 1er novembre 2011 ou un autre jour férié légal.

En effet, il résulte d'un courriel du 27 octobre 2011 adressé à G que A avait initialement l'intention de travailler le 1er novembre 2011, mais que le lendemain ele a envoyé un autre courriel pour l'informer *« I have changed my mind »* et qu'elle n'allait pas travailler le 1er novembre 2011.

Aucune conclusion négative ne saurait dès lors être tirée du fait que E lui a répondu le 28 octobre 2011 comme suit : *« This is fine as long as the deadlines are met.*

There is flexibility in the law to take this afterwards if necessarry. I mention this simply on the basis of the comments you made in the earlier email you forwarded ».

Il appert, par ailleurs, des tableaux versés par la société B EUROPE récapitulant les jours travaillés par A en 2011 et 2012 que celle-ci n'a jamais travaillé un jour férié et s'est vue attribuer ses jours de congé annuel de récréation.

- **quant à l'enquête structurelle sur les entreprises 2010 (document STATEC) :**

A soutient sur ce point qu'elle s'est vu injustement accuser par son supérieur hiérachique E de la mauvaise exécution de son travail en rapport avec l'établissement du formulaire d'enquête pour le STATEC.

Elle reproche à la société B EUROPE de présenter un message électronique de E du 29 novembre 2011 énonçant 24 erreurs supposées, sans pour autant tenir compte de ses réponses détaillées contredisant le nombre des erreurs soulevées. Elle soutient encore, que contrairement au témoignage de E donnant l'impression que son rapport aurait été présenté à F pour signature avec des erreurs, s'il n'était pas intervenu pour le revoir, elle avait demandé à E de revoir le document, étant donné que c'était pour la première fois qu'elle l'avait complété seule. Elle insiste dès lors pour que la société B EUROPE produise tout l'échange d'emails entre parties y compris sa réponse du 29 novembre 2011 à 15.24 heures et la version finale du document signée et envoyée au STATEC pour voir combien d'éléments ont finalement été changés par rapport à ce qu'elle avait préparé.

La société B EUROPE résiste au motif que l'appelante verse elle-même son courriel de réponse à E à l'intérieur duquel elle a intégré ses commentaires, en lettres capitales, à la suite de ceux de E. Il résulterait tant des commentaires de E que de ceux de A que cette dernière avait commis de très nombreuses erreurs en complétant le formulaire d'enquête pour le STATEC.

Il résulte des renseignements et pièces veréses en cause par la société B EUROPE que le 25 novembre 2011, à 15.10 heures A a informé E qu'elle venait de compléter le formulaire STATEC et elle lui a demandé de lui faire savoir s'il entendait revoir le document avant qu'elle ne le soumette à F pour signature ; que suite à cette demande, E a fait parvenir le 29 novembre 2011 à 11.57 heures à A un message électronique relevant ses commentaires sur 24 points.

Il résulte encore des pièces versées par l'appelante elle-même, que le 29 novembre 2011, à 15.24 heures A a répondu à E en ayant intégré dans le message d'origine un certain nombre de corrections qu'elle venait de faire avec la mention « DONE »,

comme p.ex. en complétant la rubrique E6 initulée « Charges de personnel » et en ajoutant sur d'autres points ses propres remarques. Le 30 novembre 2011, à 11.44 heures, E a pris position par rapport à ces commentaires et a demandé à A de transmettre, après avoir fait les dernières corrections, le document à F pour signature.

Il se dégage de ces éléments que la demande de pièces supplémentaires n'est pas pertinente dans la mesure où il résulte d'ores et déjà des pièces versées en cause que A avait dû apporter un certain nombre de corrections au document STATEC avant que celui-ci n'a pu être transmis à F pour signature.

- **quant à la pression de la part de D :**

A soutient qu'elle s'est vu systématiquement mise sous pression par son collègue de travail D qui n'a pas été son supérieur hirérachique, mais qui a toujours cherché de mettre en cause sa façon de travailler. A titre d'exemples, elle fait valoir que D lui a demandé de faire des ajustements en dehors de la procédure normalement suivie ou lui a reproché d'avoir été en retard avec la clôture des livres en octobre 2011, alors pourtant qu'elle n'avait aucun retard réel par rapport au délai fixé. Elle conteste avoir eu un comportement inapproprié et déplacé à l'égard de de D.

La société B EUROPE conteste les prétendues pressions de la part de D. Elle se prévaut au contraire de la correspondance échangée entre les parties pour dire que pendant la période de mars à octobre 2011, A a fait preuve de propos vindicatifs à l'égard de son contrôleur, basé de surcroit en Allemagne, et que ces propos avaient été totalement inappropriés et déplacés.

Il appert en effet des courriels versés en cause que l'argumentation de A en relation avec la comptabilisation des factures de la société I ou au sujet du non paiement de la facture de la société J n'avait aucunément justifié son ton agressif employé dans ses courriels de réponse.

C'est dès lors à tort que A prétend que la situation conflictuelle entre parties serait due à des pressions de la part d'un collègue de travail qui ne l'aurait pas aidée et qui aurait passé son temps à relever ses erreurs. La demande de l'appelant d'enjoindre à l'intimée de verser la preuve sous forme d'un organigramme que D était contrôleur et supervisait A et C est également à rejeter pour défaut de pertinence.

- **quant à l'attitude agressive de F :**

A l'appui de son appel, A fait encore valoir qu'en novembre 2011, elle était surchargée de travail, qu'elle a commencé à avoir des problèmes de santé et qu'elle a été de plus en plus harcelée par E et par F. Elle se prévaut des notes de son journal afin de démontrer que lors des réunions des 3 et 4 novembre, elle s'est vu face à une attitude très agressive de F, le *Line-Manager* en Grande-Bretagne.

D'après l'appelante, elle avait essayé lors de la réunion du 3 novembre 2011 de rendre attentif F à son problème pour obtenir de l'assistance dans son travail, mais que celui-ci aurait soutenu E contre elle et aurait fait preuve d'une attitude très agressive en lui indiquant de manière désobligeante *« you should have been chewed up and spat out a long time ago »*.

A fait encore valoir que lors de la réunion du 4 novembre 2011, elle n'avait pas eu l'occasion de se prononcer sur problème d'un calcul erroné d'intérêts sur un prêt, alors qu'elle aurait pu prouver, pièces à l'appui, que l'erreur n'avait pas été faite par elle et que K qui l'avait découverte aurait également pu s'y prononcer.

La société B EUROPE conteste que F ait pu tenir des propos aussi virulents et avoir une attitude agressive à l'égard de A. Elle soutient qu'au contraire, F s'est toujours montré ouvert à la discussion et a fait preuve de bonne volonté pour tenter d'apaiser les situations de tension dont A aurait été systématiquement à l'origine. Selon l'intimée, la note selon *« A has too much work »* n'est que la retranscription par F des déclarations de la salariée, sans aucune prise de position personnelle. Afin de résoudre la situation conflictuelle opposant la salariée à son supérieur hiérarchique E, il aurait invitée la salariée à compléter quotidiennement des timesheets afin de déterminer si sa charge de travail était effectivement importante ou si, à l'inverse, ses difficultés étaient en lien avec son organisation du travail.

Conformément aux conclusions de l'intimée, la Cour relève que les notes faites par A dans son journal ne reflètent pas une telle attitude agressive de la part de F. En particulier, le fait par F d'avoir demandé à A de remplir des timesheets n'établit pas son plus une telle attitude, mais témoigne plutôt de sa bonne volonté pour tenter d'apporter un soutien à la salariée pour lui permettre d'assumer au mieux ses fonctions.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

- **<u>quant à la formation :</u>**

A fait encore valoir qu'elle avait des difficultés pour suivre les formations qui étaient obligatoires pour tous les employés, respectivement qu'elle était exclue de certaines formations qui auraient pu lui permettre d'améliorer ses propres

connaissances, notamment en matière de TVA en novembre 2011. Comme elle aurait insisté à participer à cette formation nécessaire à son développement professionnel, elle aurait été obligée de rester plus longtemps au travail le soir pour remplir ses tâches en rapport avec une liquidation. Elle soutient encore que E et K lui avaient demandé de ne pas assister à la formation de l'éuipe « Global Tax » venant des Etats-Unis au Luxembourg pour donner une formation en matière fiscale, alors pourtant qu'elle était censée compléter un dossier pour les autorités fiscales américaines.

La société B EUROPE résiste en faisant valoir que E ne s'est jamais opposé à ce que A participe à une formation en matière de TVA, puisqu'elle y a participé, ni qu'il lui ait imposé de rattraper les heures de travail passées en formation. En ce qui concerne la formation intitulée « USA Tax Update », elle soutient que A, en sa qualité de « european accountant », n'indique pas les raisons qui auraient pu légitimer son souhait de particper à cette formation. Au contraire, A n'aurait fait preuve d'aucune bonne volonté en s'enfermant dans un mutisme complet lors des sessions de « coaching » individuel organisées par L, directeur des ressources humaines, pour faciliter la communication entre la salariée et ses supérieurs hiréarchiques, de sorte que celui-ci aurait dû mettre un terme à ces séances infructueuses.

Au vu des explications fournies par la société B EUROPE, A reste en défaut de démontrer qu'elle eût été injustement écartée des formations ou qu'elle eût été obligée de rattraper les heures de travail passées en formation.

- **<u>quant au cash pool reconciliation et au calcul des intérêts sur prêt</u> :**

A soutient encore qu'elle s'est vu injustement accuser d'avoir fait des erreurs dans le « cash pool reconciliation » en septembre 2011 avant qu'elle ne parte en vacances. Elle dit qu'elle avait complété son travail pour la fin du mois d'août de manière complète et correcte, qu'elle avait placé tous les documents dans le fichier du mois pour E pour révision et pour que les procédures de contrôle interne puissent se faire, de même qu'elle avait donné à E, outre son numéro de téléphone portable, son numéro de téléphone fixe en Jamaïque et son adresse e-mail privée pour la contacter en cas de problème. Or, à son retour le 24 septembre 2011, M et E lui auraient indiqué qu'elle avait fait la réconciliation de manière incorrecte et que E avait apparemment dû venir à Luxembourg et prendre trois jours pour redresser les erreurs.

Selon l'appelante, il se serait cependant avéré par après que M avait envoyé à N une version erronée du fichier sans avoir vérifié avec elle si c'était la bonne version. Selon l'appelante, il s'agissait de surcroît d'un fichier complexe qui était seulement en phase de test et N n'aurait pas encore été tout à fait familière avec la façon dont

cela fonctionnait. Elle est d'avis que le fait de mettre en cause son travail pendant son absence sans qu'elle ne puisse se défendre n'est pas à considérer comme loyal de la part de l'employeur. Elle demande actuellement la délivrance d'un certain nombre de pièces pour lui permettre d'élucider les reproches qui lui sont faits.

La société B EUROPE au contraire soutient que l'incident concernant le cash pool reconciliation était survenu avant que A ne parte en vacances en septembre 2011, que la réconciliation des comptes relevait exclusivement de sa responsabilité, que par le biais d'un courriel du 8 septembre 2011, A se serait bornée à expliquer à N que tous les montants non réconciliés s'expliquaient par les différences de taux de change ; qu'au vu cependant du nombre important de comptes non réconciliés, il était improbable que les différences de change puissent, à elles-seules, justifier un montant total non réconcilié de 3.222.545,06 euros ; que le redressement des erreurs auraient nécessité près de 10 heures de travail ; qu'en outre, A se serait trouvée en congé à compter du 12 septembre 2011 et ne se serait nullement préoccupée d'informer ses collaborateurs de la nécessité d'assurer le suivi de ce dossier en son absence.

L'intimée se prévaut encore d'un courriel du 21 septembre 2011 de N pour étayer qu'il ne s'agissait nullement d'un complot de la part de E ou de N, ou encore entre E et D en vue de saboter son travail pendant son absence. Elle s'oppose à toute production supplémentaire de pièces au motif que l'appelante, n'ayant pas sollicité les motifs de son licenciement, ne saurait être admise à pallier sa négligence dans l'administration de la preuve du caractère prétendument abusif du licenciement.

Il résulte de l'échange de courriels entre parties que les problèmes au niveau du cash pool reconciliation avait déjà commencé en début de septembre 2011 avant le début du congé de récréation de A et plus particulièrement le 8 septembre 2011, lorsque N a demandé à A les raisons d'une différence relevée de 3.222.545,06 euros pour juin 2011 et qu'il en est résulté un échange d'emails important d'abord avec A et ensuite entre N et M en vue de détecter les problèmes en cause.

S'il résulte d'un email envoyé le 14 septembre 2011 par M à N que *« looking at A's spreadsheets E and I realized that some spreadshets I sent you in regards to the below were not the final reconciled version »* et même si E avait lui-même commis une erreur de calcul en utilisant le taux Euribor au lieu du nouveau taux contractuel, il n'en demeure pas moins que A était responsable du traitement du cash pool reconciliation et qu'elle est restée en défaut d'expliquer la raison pour laquelle les *« loan summary sheets »* relatives aux société O 2 et O 4 dont elle avait la responsabilité ne mentionnaient pas le taux contractuel applicable aux prêts concernés et qu'il s'était avéré qu'en raison de la non conformité *des « loans summary sheets »* aux dispositions contractuelles que le calcul final était eroné. Conformément aux conclusions de la société B EUROPE, le fait que l'appelante

n'avait jamais procédé à la liquidation de sociétés américaines ou luxembourgeoises ne saurait justifier le fait qu'elle n'a pas intégré le taux contractuel aux *« loan summary sheets »* comme elle aurait dû le faire. Il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner à la société B EUROPE de verser d'autres pièces au sujet du cash pool reconciliation.

Contrairement encore aux conclusions de A, il ne résulte pas de ces considérations que les personnes en cause aient comploté en son absence pour détecter la cause des incohérences constatées.

Il suit des considérations qui précèdent que A n'a pas réussi à établir le caractère prétendument abusif du licenciemen et que sa demande en indemnsiation du chef de licenciement abusif n'est pas fondée.

- **<u>quant au harcèlement moral :</u>**

Il résulte des développements qui précèdent que A n'établit pas non plus qu'elle ait fait l'objet d'une attitude manquant de compréhension et injuste de ses supérieurs hiérarchiques à son égard, respectivement qu'elle ait été victime d'un harcèlement moral qui a abouti à une dégradation de ses conditions de travail et à ses problèmes de santé en 2011 et 2012.

En effet, et à supposer encore que A ait été mise sous pression notamment par ses supérieurs hiérarchiques E et F, que pour cette raison elle n'ait pas osé se plaindre auprès d'eux, qu'elle ait hésité d'en parler au directeur des ressources humaines L alors qu'elle redoutait que ce dernier allait se ranger du côté de ses supérieurs hiérarchiques et que celui-ci n'avait en effet « *rien voulu entendre »,* il n'en demeure pas moins que A avait pu recourir à la procédure ad hoc existant au sein de l'entreprise, à savoir les *« B Ethics Principles* » dont elle admet avoir eu connaissance, même si elle croyait à tort qu'il s'agissait plutôt d'un moyen pour protéger les *« whistleblower* » qui feraient était de pratiques commerciales ou des affaires non éthiques mises en avant par des collègues ou des supérieur.

Il en suit encore que c'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont débouté A également de ce chef de la demande.

Il y a partant lieu de confirmer le jugeemnt entrepris en ce qu'ils ont dit non fondées les demandes de A en en indemnisation du chef de harcèlement moral.

- **<u>quant à la régularité du licenciement avec préavis :</u>**

B EUROPE de son côté fait grief aux premiers juges d'avoir, pour retenir le caractère irrégulier du licenciement, estimé que les différentes sociétés du groupe B forment une unité économique et sociale et que les entités européennes du groupe occupent à elles seules, 11.000 personnes de sorte qu'un entretien préablable au licenciement de la requérante aurait dû avoir lieu.

La société B EUROPE ne conteste pas qu'il existe une politique d'éthique et d'intégrité pour l'ensemble du groupe B se traduisant notamment pas l'accès de ses salariés au « B Ethics Hotline » et par l'application universelle du « Code of Business Ethics ». Elle est cependant d'avis que l'existence de lignes directrices ou de procédures communes à tout un groupe de sociétés ne constitue pas en soi la preuve d'une untié coconomique et sociale en l'absence, d'une part, d'une concentration des pouvoirs de direction, de similarité ou complémentarité d'activités et d'autre part, en l'absence d'une communauté de travailleurs partageant des intérêts et des conditions d'emploi identiques ou similaires.

Selon la société B EUROPE, il ne serait nullement établi que E eût exercé un quelconque pouvoir effectif au sein de la société B EUROPE. Elle soutient encore que le transfert ponctuel et exceptionnel de A d'une entité du groupe à une autre entité de ce groupe ne suffit pas à établir une interchangeabilité des salariés intra-groupe. Elle soutient enfin qu'une unité sociale avec l'une ou l'autre des autres sociétés du groupe n'est pas non plus établie.

A au contraire conclut à la confirmation du jugement par adoption de ses motifs.

Il y a lieu d'abord de relever que c'est à bon droit que les premiers juges ont relevé que pour qu'il y ait unité économique et sociale deux types d'unité (économique et sociale) sont nécessaires.

C'est encore à bon escient que les premiers juges ont constaté qu'au niveau économique des liens existent, alors que l'activité de la société B EUROPE, responsable de la gestion financière de l'agrégation des comptabilités des entités européennes du groupe, est complémentaire par rapport aux activtés de construction de des derniers.

C'est également à bon droit que les premiers juges ont relevé que E, supérieur hiérarchique de la requérante, établi au Royaume-Uni en tant que « European Corporate Controller » et qu'il résulte de son attestation testimoniale qu'il est responsable pour la fonction de « corporate accounting » pour toutes les entités européennes du groupe, à savoir Luxembourg, l'Allemagne et le Royaume-Uni. Il résulte aussi des renseignements fournis que F qui était le supérieur hiérarchique direct de A était employé par la société allemande du groupe.

C'est enfin à bon escient que les premiers juges ont constaté qu'au niveau social, des mutations de personnel s'effectuent entre les différentes sociétés du groupe (i.e. A et L), qu'il y a des objectifs professionnels communs, A ayant travaillé dans l'équipe Europe Finance et que le groupe est soucieux de faire bénéficier les salariés des différentes entités d'avantages semblables, notamment au niveau de plans de pension et de la reconnaissance de l'ancienneté du salarié en cas de mutation.

Au vu du document intitulé « B Corporate Sustainability Report », c'est enfin à juste titre que les premiers juges ont pu retenir que les différentes sociétés du groupe établis en Allemagne, au Royaume-Uni et au Luxembourg regroupent plus de 150 personnes, de sorte à en déduire que la société B EUROPE aurait dû procéder à un entretien préalable avant de licencier A et qu'ils ont dès lors fait droit à la demande de celle-ci en paiement du montant de 7.035,99 euros correspondant à un salaire mensuel brut.

Il y a partant lieu de confirmer encore sur ce point le jugement entrepris.

- **quant au recours de l'ETAT :**

Eu égard au caractère justifié du licenciement, il y a encore lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté l'ETAT, ès qualités qu'il agit de sa demande.

- **quant aux indemnités de procédure :**

La société B EUROPE conclut à la réformation du jugement entrepris en ce qu'elle a été condamnée à payer à A une indemnité de procédure de 500 euros et en ce qu'elle a été déboutée de sa propre demande en obtention d'une indemnité de procédure.

A qui a succombé en partie à ses prétentions, ne justifie en effet pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge une partie des frais par elle exposés et non compris dans les dépens. Sa demande en obtention d'une indemnité de procédure n'est pas fondée. Il y a partant lieu de réformer sur ce point le jugement entrepris.

La société B EUROPE ne justifiant pas non plus l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, c'est à bon droit que les premiers juges n'ont pas fait droit à sa demande.

Pour le même motif, les demandes des parties respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ne sont pas fondées.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incidents ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi non fondé ;

dit l'appel incident de la société à responsabilité limitée B EUROPE s.à r.l. partiellement fondé ;

par réformation :

dit non fondée la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondées les demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à A et pour moitié à la société à responsabilité limitée B EUROPE s.à r.l. et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.