

Arrêt N° 26/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre mars deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00227 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 6 août 2019,

comparant par Maître Patrick MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOC 1) (Luxembourg) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par CLIFFORD CHANCE, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège à L-1330 Luxembourg, 10, boulevard G.D. Charlotte, représentée pour les besoins de la présente par Maître Albert MORO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 décembre 2020.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée, conclu le 27 février 2014 avec effet au 15 avril 2014, A est entrée au service de la société anonyme SOC 1) (Luxembourg) SA (ci-après SOC 1)) en qualité de « Head of Compliance ».

Par courrier recommandé du 24 mars 2016, A a été licenciée moyennant un délai de préavis de deux mois, s'étendant du 1^{er} avril 2016 au 31 mai 2016, mais elle a été dispensée de travail.

A a demandé les motifs de son licenciement par courrier du 15 avril 2016.

Ceux-ci lui ont été communiqués par courrier du 13 mai 2016.

Par courrier de son mandataire daté du 12 août 2016, A a contesté les motifs de son licenciement.

Par requête déposée le 11 août 2017, elle a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'entendre déclarer abusif son licenciement et condamner à lui payer diverses indemnités.

Par jugement rendu le 10 décembre 2018, sous le numéro 4021/18, le tribunal a déclaré la demande recevable et a fait droit à l'offre de preuve par témoins présentée par la défenderesse.

Après audition de sept témoins dans le cadre de l'enquête et de quatre témoins dans le cadre de la contre-enquête, le tribunal a, par jugement rendu le 26 juin 2019, sous le numéro 2193, déclaré le licenciement justifié et débouté A de l'ensemble de ses demandes.

Par exploit du 6 août 2019, celle-ci a régulièrement relevé appel de ce deuxième jugement qui lui avait été notifié le 2 juillet 2019.

A demande à la Cour de réformer le jugement entrepris, de déclarer le licenciement abusif et de condamner SOC 1) à lui payer un montant de 119.397,36 euros, outre les intérêts légaux, pour réparation de son dommage matériel et un montant de 59.395,68 euros, outre les intérêts légaux, pour réparation de son dommage moral. Selon l'appelante, les motifs de son licenciement, tels qu'ils résultent de la lettre susmentionnée du 13 mai 2016, ne seraient ni réels ni sérieux de sorte que son licenciement devrait être déclaré abusif.

Ils auraient trait, pour l'essentiel, à des « *anicroches relationnelles* » entre l'appelante et l'une de ses collègues et subordonnées, T1, et plus précisément aux « *interprétations tirées des ressentis subjectifs de cette dernière sans aucun autre élément objectif permettant de justifier le licenciement* ».

Quand les griefs opposés à l'appelante ne seraient pas imaginaires, ils auraient trait à des observations légitimes adressées par une supérieure hiérarchique à sa subordonnée concernant le travail fourni par cette dernière ou à des remarques « *plutôt humoristiques* ».

L'appelante n'aurait jamais agi dans une intention malveillante.

Il conviendrait de tenir compte du fait, établi par plusieurs témoignages, que la dénommée T1 « *avait du mal à gérer sa situation personnelle et était complètement dépassée par son travail* ».

« *Le seul problème* » résiderait dans « *l'hyper-sensibilité* » de cette dernière et son inadaptation « *au milieu professionnel dans lequel elle était plongée* ».

Le témoignage de celle-ci n'aurait « *aucune force probante* ».

Le seul grief concernant une autre personne, à savoir un jet de stylo en direction de celle-ci, devrait être considéré comme « *un moyen tout au plus maladroit pour faire baisser le bruit dans la salle alors que l'appelante était en conférence téléphonique* ».

De plus, l'appelante n'aurait jamais fait l'objet d'un avertissement concernant un seul des motifs listés, de sorte que, même à supposer que les motifs litigieux soient réels – *quod non* – le licenciement en cause constituerait « *une mesure totalement disproportionnée* ».

Concernant sa demande en indemnisation du préjudice matériel, l'appelante demande à la Cour de fixer la période de référence à une durée de douze mois, débutant à la fin du préavis, de se baser sur un salaire mensuel de 9.615,38 euros et de tenir compte d'une prime de 13^e mois de 4.006,82 euros.

Concernant sa demande en indemnisation du préjudice moral, l'appelante soutient que le licenciement litigieux porte atteinte à son honneur professionnel, qu'il lui cause des soucis quant à son avenir professionnel et que l'allocation d'une indemnité correspondant à six mois de salaire constituerait une juste réparation de ce chef de préjudice.

L'intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

L'intimée demande à la Cour de ne plus réexaminer la conformité des motifs du licenciement aux exigences légales de précision, la partie adverse n'ayant pas interjeté appel contre le premier jugement, rendu le 10 décembre 2018, et n'ayant pas critiqué ce jugement dans son acte d'appel.

Le licenciement de l'appelante reposerait sur des motifs réels et sérieux et serait partant justifié.

Les motifs invoqués par l'employeur auraient été confirmés par les témoins entendus en première instance dans le cadre de l'enquête.

L'appelante continuerait de se « *victimiser* » et tenterait en vain de « *s'exonérer de son comportement fautif* ».

A supposer que T1 soit une personne « *plus sensible que les autres* », il aurait appartenu à l'appelante, en tant que supérieure hiérarchique, d'éviter les remarques et les comportements susceptibles de la déstabiliser, au lieu de quoi la partie adverse aurait multiplié les incidents par son comportement et ses remarques inappropriés.

L'appelante aurait même fait des commentaires désobligeants sur l'état de santé mentale de celle-ci en présence de plusieurs collègues et l'aurait menacée d'un transfert dans une autre entité.

L'appelante n'aurait pas limité son comportement inapproprié à T1 puisqu'elle aurait jeté un stylo à la tête d'une tierce personne, dénommée B.

Enfin, l'intimée conteste tout préjudice matériel ou moral dans le chef de l'appelante.

Appréciation de la Cour

Il y a lieu de constater à titre liminaire que A n'a pas relevé appel du premier jugement susmentionné, daté du 10 décembre 2018, dans lequel les juges du premier degré ont retenu que la lettre de motivation était suffisamment précise au regard de l'exigence édictée à l'article L. 124-5 (2) du Code du travail et qu'elle se limite à soutenir, dans ses conclusions récapitulatives, qu'elle pourrait encore entreprendre ce chef de la décision, sans pour autant ajouter la moindre critique à ce sujet.

Il n'y a partant pas lieu de réexaminer cette question et de tenir pour acquis que la lettre de motivation dont il s'agit remplit l'exigence légale de précision.

Aux termes de l'article 124-5 (2) du Code du travail, les motifs invoqués par l'employeur doivent être « réels et sérieux ».

Après avoir fait état de différents incidents dont l'appelante se serait rendue coupable, SOC 1) reproche à l'appelante, en conclusion de sa lettre de motivation du 13 mai 2016, un style de management qui pourrait exposer l'intimée à une plainte pour harcèlement moral (« *a management style which could ultimately lead to a complaint for moral harassment against the Company* »).

Dans ses conclusions en instance d'appel, l'intimée fait état, à d'itératives reprises, de la notion de harcèlement moral et se prévaut de textes et de décisions de justice concernant le harcèlement moral pour justifier le licenciement de l'appelante.

Si la répétition d'agissements ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la situation professionnelle d'un collègue de travail est répréhensible et de nature à justifier un licenciement, encore faut-il que ces agissements soient « réels », autrement dit prouvés, dès lors qu'ils sont contestés par le salarié licencié.

D'autre part, en ce qui concerne plus particulièrement les relations entre un supérieur hiérarchique et son subordonné, il convient de tenir compte, dans ce contexte, de la prérogative légitime du supérieur hiérarchique de donner des instructions à son subordonné, de contrôler l'exécution de son travail, de lui faire part de son appréciation sur les prestations effectuées ou omises et, le cas échéant, d'émettre des critiques et des remontrances à ce sujet.

Si le ressenti subjectif du subordonné qui s'estime victime d'un harcèlement moral est un élément d'appréciation du juge, il ne saurait, de toute évidence, suffire à justifier le licenciement de la personne à laquelle il est reproché.

Il est encore relevé que plusieurs témoins, parmi lesquels T1 elle-même, s'accordent à dire que celle-ci avait été recrutée grâce notamment à l'appréciation favorable de l'appelante et qu'elles entretenaient au début de leur collaboration de très bonnes relations, de sorte qu'on ne saurait considérer que l'appelante aurait nourri des préjugés défavorables à l'encontre de T1.

En ce qui concerne le remplacement « *au pied levé* » de l'appelante par T1 pour une réunion avec une cliente dénommée « L. », force est de constater, qu'il ne résulte ni des écritures des parties au litige ni des témoignages recueillis quel était l'objet de cette réunion, entre quelles personnes exactement elle s'est tenue, quels auraient été les propos désobligeants prétendument tenus par T1 ni dans quels termes l'appelante aurait demandé à T1 de se rendre en Irlande pour présenter des excuses à la « *société sœur en Irlande* ».

Aussi laisse-t-il d'être établi que ce remplacement serait intervenu dans des conditions abusives ou que l'appelante aurait, par la suite, tenu des propos injustifiés à l'égard de T1 ou exercé sur celle-ci des pressions malveillantes.

T1 reconnaît d'ailleurs elle-même que « *par la suite, il n'a plus été question que j'aille en Irlande* ».

Il laisse pareillement d'être établi qu'à l'occasion du départ en congé de récréation du dénommé C, en été 2015, l'appelante aurait dit, à l'adresse de T1, « *tu vas bien crever* » et non pas « *on va bien crever* », et encore moins que ces propos aient eu une autre signification que celle de rendre ses interlocuteurs attentifs au surcroît de travail résultant de l'absence de C, ainsi que l'affirment non seulement l'appelante, mais plusieurs témoins.

En dehors de T1, aucun témoin n'a entendu l'appelante dire à T1 « *on sait bien que tu es malade, mais c'est surtout dans ta tête* », alors pourtant qu'aux termes du courrier de motivation, ces propos auraient été tenus devant plusieurs collègues (« *in front of several colleagues* ») ni qu'elle lui aurait reproché d'être « *folle* » ou « *paranoïde* ».

Si plusieurs témoins confirment que l'appelante a reproché à T1 de la mettre trop souvent en copie dans ses échanges de courriels et de manquer d'autonomie, cette circonstance relève des critiques légitimes qu'un supérieur hiérarchique peut adresser à un subordonné.

Il n'est en revanche pas établi que l'appelante aurait tenu, dans ce contexte, des propos excessifs ni qu'elle aurait ajouté que T1 ne méritait pas son poste et qu'en l'absence d'amélioration elle n'aurait sans doute pas d'augmentation de salaire ni de complément de rémunération.

Il laisse pareillement d'être établi que l'appelante aurait menacé T1 d'un transfert dans un autre département, à savoir le département « *registration* », outre qu'il n'était pas dans son pouvoir de décider ce transfert et que les responsables du département « *registration* » affirment ne pas avoir eu d'échange, à ce sujet, avec l'appelante.

Concernant l'incident du jet d'un stylo en direction de B, ce fait doit être tenu pour établi et constitue certes un acte inapproprié et blâmable, mais il n'est pas pour autant de nature à justifier le licenciement litigieux, étant donné qu'il s'est produit près de deux ans avant celui-ci, qu'il est survenu dans un contexte particulier, et que la personne victime de ce jet n'y a réservé aucune suite, si ce n'est de jeter démonstrativement le stylo dans la corbeille à papier.

Il s'y ajoute que B affirme, de son côté, ne pas avoir craint l'appelante et avoir été habituée à son « *style moins formel que le style habituel des managers* » et avoir apprécié son accessibilité et sa façon « *un peu cash* » de « *dire les choses* ».

A cet égard, plusieurs témoins affirment que l'appelante avait, d'une manière générale, un style et un langage directs et familiers.

Il suit de là que les motifs indiqués dans la lettre du 13 mai 2016 ne constituent pas des motifs réels et sérieux de nature à justifier le licenciement de l'appelante.

Il y a partant lieu à réformation du jugement entrepris sur ce point.

L'appelante réclame une indemnité de 119.397,36 euros pour réparation de son préjudice matériel, sur base d'une période de référence de douze mois à partir de la fin du préavis ainsi qu'une indemnité de 59.695,68 euros, correspondant à six mois de salaire, pour réparation de son préjudice moral.

L'intimée conclut au débouté de ces revendications pécuniaires au motif que l'appelante ne justifierait d'aucun préjudice ni d'aucune « *démarche active pour retrouver un nouvel emploi* ».

Au titre du préjudice matériel, le salarié licencié de façon abusive peut obtenir l'indemnisation de sa perte de revenus.

En application du principe général selon lequel seul le préjudice en relation causale directe avec la faute du défendeur donne droit à réparation, seule la perte de revenus présentant un lien causal direct avec la rupture abusive du contrat de travail est indemnisable.

Dans cet ordre d'idées, il appartient au salarié licencié de limiter l'étendue de son dommage et partant de faire de sérieux efforts pour trouver dès que possible un emploi de remplacement.

Il est acquis en cause que l'appelante a été dispensée de toute prestation pendant son délai de préavis de deux mois.

Cependant celle-ci ne justifie d'aucune démarche en vue de rechercher un emploi de remplacement.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que le préjudice matériel est suffisamment indemnisé par l'allocation de l'indemnité de préavis.

L'indemnisation du dommage moral est destinée à réparer l'atteinte portée à la dignité du salarié ainsi que les soucis et tracas liés à la perte de l'emploi et à la recherche d'un nouvel emploi.

Eu égard au motif adopté plus haut concernant le dommage matériel et aux éléments du dossier, il y a lieu de limiter les dommages et intérêts pour réparation du préjudice moral au montant de 5.000 euros.

C'est à tort que l'intimée s'oppose à la majoration de trois points du taux d'intérêt légal au motif que ladite majoration, prévue par le chapitre II, article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et intérêts de retard, ne serait applicable qu'aux « *créances résultant de contrats conclus entre un professionnel et un consommateur* ».

En effet, l'article 15-1 de ladite loi dispose que, dans tous les cas non visés aux chapitres I et I, autrement dit, en présence d'une créance ne résultant ni d'une transaction commerciale ni d'un contrat conclu entre un professionnel et un consommateur, l'article 15 est applicable.

Or, l'article 15 dispose ce qui suit : « *En cas de condamnation, le tribunal ordonnera, dans le jugement, à la demande du créancier, que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement* ».

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de l'appelante en majoration du taux de l'intérêt légal de trois points.

La juridiction de première instance a débouté A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

L'appelante conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel, tandis que l'intimée conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chaque instance.

Eu égard à l'issue et à la nature de l'instance, il convient d'allouer à l'appelante une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Comme l'intimée succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour les deux instances est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant,

déclare abusif le licenciement de A suivant courrier recommandé du 24 mars 2016,

condamne la société anonyme SOC 1) (Luxembourg) SA à payer à A la somme de 5.000 euros pour réparation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à compter du 11 août 2017, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification de l'arrêt,

condamne la société anonyme SOC 1) (Luxembourg) SA à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

dit l'appel non fondé pour le surplus et en déboute,

condamne la société anonyme SOC 1) (Luxembourg) SA à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

rejette la demande en obtention d'une indemnité de procédure de la société anonyme SOC 1) (Luxembourg) SA pour les deux instances,

condamne la société anonyme SOC 1) (Luxembourg) SA aux frais et dépens des deux instances.

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