

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 120/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six octobre deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00804 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

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 11 juillet 2022,

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

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par Maître Céline LELIEVRE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 mars 2023.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 22 janvier 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer les montants de 50.972,19 euros et de 16.809,09 euros, soit le montant total de 67.781,28 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation des préjudices subis par elle à la suite à son licenciement qu'elle a qualifié d'abusif.

Elle a encore réclamé la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement à intervenir, a sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requérante a exposé qu'elle avait été engagée par la partie défenderesse en qualité de « *senior marketing communication associate* » pour la période du 21 février 2017 au 20 février 2018 suivant contrat de travail à durée déterminée signé entre les parties au litige le 16 février 2017 et que le 23 mai 2017, les parties avaient signé un contrat de travail à durée indéterminée, ayant pris effet au 1^{er} juin 2017.

Le 13 septembre 2019, la requérante a été convoquée à un entretien préalable au licenciement pour le 19 septembre 2019 et a été licenciée avec préavis par courrier daté du 23 septembre 2019.

Sur demande de la requérante, la partie défenderesse lui a communiqué les motifs du licenciement par courrier daté du 30 octobre 2019, libellé comme suit :

La requérante a contesté les motifs du licenciement par courrier daté du 24 janvier 2020.

Par jugement du 10 mai 2022, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme, déclaré le licenciement justifié, déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) et condamné cette dernière au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré, après avoir constaté que l'employeur avait indiqué les motifs du licenciement avec la précision requise, a retenu qu'à l'exception des reproches relatifs à un « *manque d'adaptation et d'acceptation du changement* » ainsi qu'à la modification du « *career interview report* », les faits repris dans la lettre de motivation du licenciement étaient établis.

La juridiction du premier degré a considéré que lesdits faits, pris dans leur ensemble, étaient suffisamment sérieux pour justifier le licenciement intervenu, ce eu égard à leur nombre et à la circonstance qu'ils avaient trait à une période de deux mois seulement.

Au vu du caractère justifié du licenciement, les demandes en indemnisation de la requérante ont été déclarées non fondées.

De ce jugement, notifié le 18 mai 2022, PERSONNE1.), qui est domiciliée en Belgique, a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 11 juillet 2022.

L'appelante demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement du 23 septembre 2019, par réformation du jugement entrepris.

Elle sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer les montants respectifs de 50.972,19 et de 16.809,09 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation de ses dommages matériel et moral et conclut

à la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant notification du jugement.

L'appelante demande encore à se voir décharger de toutes condamnations intervenues à son égard en première instance et réclame la condamnation de l'intimée à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances.

Elle conclut finalement à l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que les motifs du licenciement avaient été énoncés avec la précision requise et maintient, par ailleurs, ses contestations quant au caractère réel et sérieux des faits qui lui sont reprochés.

Elle nie avoir refusé de collaborer avec ses collègues de travail, d'effectuer les tâches qui lui avaient été assignées et de valider ses objectifs. Elle n'aurait pas non plus manqué de s'adapter aux changements au sein de l'entreprise, mais aurait uniquement exprimé son opinion quant à la réorganisation intervenue.

Le fait d'avoir fait état de ses préoccupations au cours de son « *carrer interview* » serait légitime et ne saurait être qualifié de diffamation à l'égard de ses collègues de travail.

L'appelante conteste finalement avoir modifié le rapport relatif audit entretien.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que la juridiction du premier degré a déclaré le licenciement justifié.

Elle fait valoir que, contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal, les reproches tirés d'un manque d'adaptation dans le chef de la salariée et d'une modification par cette dernière du « *career interview report* » sont établis au vu des pièces versées en cause.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, l'intimée conteste les montants réclamés par l'appelante à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral. Elle estime que la salariée n'a pas fait suffisamment d'efforts pour retrouver un nouvel emploi.

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de l'appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Quant au licenciement

- Quant à la précision de la lettre de motivation

Le tribunal du travail a correctement rappelé les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement.

C'est ensuite par de justes motifs, auxquels la Cour se rallie, qu'il a considéré que la lettre de motivation du 30 octobre 2019 revêt le caractère de précision légalement requis, en ce qu'elle indique non seulement la nature des fautes reprochées à la salariée, mais également les circonstances de temps et de lieu qui ont entouré celles-ci.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Il est d'abord reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir déféré aux demandes réitérées de sa collègue de travail PERSONNE2.) d'ajouter un lien depuis le site public de la société SOCIETE1.) vers le site du groupe SOCIETE2.), afin de rendre visible la parenté entre les deux sociétés et d'avoir, au travers d'un courriel « *particulièrement confus* » du 26 juillet 2019, « *expliqué que le travail demandé n'avait pas été réalisé pour une raison difficilement compréhensible.* »

La partie intimée verse les courriels adressés par PERSONNE2.) à PERSONNE1.) entre le 19 et le 26 juillet 2019 ainsi que le courriel en réponse de cette dernière du 26 juillet 2019 (pièces 1 à 4 de la partie intimée).

Aux termes dudit courriel, PERSONNE1.) a indiqué à PERSONNE2.) qu'eu égard à des réunions et échanges antérieurs, elle avait cru comprendre qu'elle n'était plus en charge de tout ce qui avait trait aux publications sur le site Internet de la société.

La partie intimée produit en outre une attestation testimoniale de PERSONNE3.), « *Marketing Communication Manager* » de la société employeuse, dont il résulte qu'à la suite du prédit échange de courriels,

PERSONNE3.) a, au cours d'une « *réunion catch up* » du 29 juillet 2019, fait part à PERSONNE1.) de son étonnement quant à son attitude et lui a expliqué que son rôle était bien de « *répondre aux demandes digitales* ».

Eu égard aux pièces produites en cause, il faut admettre que l'incident était lié à un malentendu sur la répartition des tâches en matière digitale au sein de l'entreprise.

Le comportement de PERSONNE1.) n'est, dès lors, pas à qualifier de refus de travail.

L'employeur reproche ensuite à la salariée d'avoir retiré son nom de la liste des participants au « *Forum SOCIETE2.) 2019* » en Belgique, sur laquelle sa supérieure hiérarchique l'avait inscrite.

S'il peut certes être considéré qu'il aurait appartenu à la salariée de discuter de la nécessité de sa présence au Forum avec sa supérieure hiérarchique avant de prendre l'initiative de se désinscrire de la liste des participants, il ne résulte pas du dossier que l'inscription sur ladite liste équivalait à une instruction donnée à la salariée de participer audit Forum.

Il s'y ajoute qu'il ne ressort pas de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) et il n'est pas affirmé dans la lettre de motivation qu'à la suite de l'entrevue avec PERSONNE1.) au sujet de la question de sa participation au Forum, il ait été intimé à la salariée de participer au Forum et que cette dernière ait refusé de ce faire.

Le fait que l'appelante n'a finalement pas pris part au Forum qui devait se tenir le 17 octobre 2019 ne peut pas non plus lui être reproché, dans la mesure où elle a été licenciée le 23 septembre 2019 et qu'elle a été dispensée de la prestation de son préavis.

Il résulte de ce qui précède que les reproches tirés d'« *un manque de collaboration au sein de l'équipe et d'un refus d'effectuer les tâches allouées* », énoncés au point 1 de la lettre de motivation, ne sont pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement intervenu.

Il est, en outre, reproché à la salariée d'avoir fait preuve d'un manque de transparence sur l'activité digitale et d'avoir retenu des informations.

En substance, l'employeur fait grief à PERSONNE1.) d'avoir refusé la communication des codes d'accès des plateformes digitales *LinkedIn* et

Wordpress fin juin/début juillet 2019, alors que le *Digital Manager*, PERSONNE4.), dont elle était le *backup*, était en arrêt de maladie et qu'elle-même était sur le point de partir en congé.

L'intimée estime que la salariée aurait dû transmettre les codes litigieux à ses collègues de travail ou, du moins, à son manager et supérieur hiérarchique.

Elle soutient que la salariée a justifié son refus en avançant des « *motifs totalement infondés* », en relation avec la législation en matière de protection des données à caractère personnel.

Dans son attestation testimoniale du 30 août 2022 (pièce 31 de la partie intimée), PERSONNE5.), CIO (*chief information officer*) de la société appelante, indique ce qui suit :

« D'une manière générale, concernant la sécurité IT, SOCIETE2.) organisait périodiquement des sessions de sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité IT. Un point élémentaire et clé sur lequel ces sessions insistaient était la confidentialité et le non-partage des credentials (login-password) [...] »

Concernant le fait que le management du département marketing ait demandé à Mme PERSONNE1.) de consigner ses credentials dans un document accessible à tous sur le serveur et que Mme PERSONNE1.) a refusé de faire. Je ne peux que m'étonner d'une telle demande qui est contraire aux règles élémentaires de sécurité qui étaient enseignées à l'ensemble des collaborateurs de SOCIETE2.). Sur ce point, en tant que responsable IT et ex-membre du conseil exécutif, je ne peux que féliciter Mme PERSONNE1.) pour son refus. Aller dans le sens de cette demande lui aurait été préjudiciable. »

Au vu des déclarations d'PERSONNE5.), il y a lieu de retenir que les réticences de PERSONNE1.) de communiquer ses codes d'accès aux plateformes litigieuses n'étaient pas dépourvues de tout fondement, de sorte que son refus n'est pas à considérer comme fautif.

Au point 3 de la lettre de motifs, l'employeur reproche à PERSONNE1.) « *une contradiction dans ses motivations* », en soutenant que la salariée, qui depuis juillet 2018, avait exprimé sa volonté d'évoluer vers le *marketing digital*, a refusé le poste de *Digital Editor* que sa manager lui avait proposé lors d'un « *catch up personnel* » en date du 10 septembre 2019, au motif que ce poste était trop orienté communication.

Force est de constater que le reproche adressé à la salariée manque de sérieux, dans la mesure où le désintérêt manifesté pour un nouveau poste au sein de l'entreprise, qui lui avait été proposé au cours d'un entretien informel, ne permet pas de conclure à une attitude incohérente ou à un manque de motivation dans son chef.

L'employeur reproche ensuite un manque d'adaptation et d'acceptation du changement à la salariée.

Or, le fait qu'au cours de son entretien de carrière du 23 juillet 2019, la salariée ait exprimé des doutes quant à l'opportunité de certains changements envisagés au niveau des orientations de la société et de l'organisation de l'équipe marketing, ne permet pas de conclure à un refus, dans son chef, de s'adapter ou d'accepter lesdits changements.

A noter, par ailleurs, que, dans son attestation, PERSONNE5.) indique ce qui suit au sujet de l'attitude de l'appelante face au travail :

« J'ai toujours vu en Mme PERSONNE1.) une collaboratrice motivée, efficace et volontaire [...]. Mme PERSONNE1.) essayait toujours, même lorsqu'il y avait des tensions au sein des équipes marketing, ou des tensions interdépartementales, de travailler sereinement de manière à faire avancer les choses. Mme PERSONNE1.) était appréciée des équipes informatiques justement de part son attitude professionnelle et constructive [...].

J'ai enfin pu constater que, contrairement aux autres personnes du « marketing traditionnel », Mme PERSONNE1.) avait su s'adapter au changement de situation à la suite de l'absence de M. PERSONNE4.). Elle est en effet la seule à avoir fait l'effort de prendre le train du digital en marche. Ceci alors que toute l'équipe avait suivi les formations de PERSONNE6.) pour SOCIETE3.), seule Mme PERSONNE1.) avait pris cet outil en main. »

Au vu de ce qui précède, c'est donc à juste titre que le tribunal a retenu que la réalité des faits repris au 4^e point de la lettre de motivation laissait d'être établie.

Concernant le reproche de ne pas avoir validé ses objectifs, l'appelante verse un courriel qu'elle avait adressé le 6 septembre 2019 à PERSONNE3.), libellé comme suit :

« Comme suite à mon email ci-dessous, c'est fait dans SOCIETE4.). »

En annexe dudit courriel figure un formulaire qui, sous la mention « *définition ou révision des objectifs* » indique « *Statut En cours* », ainsi qu'un courriel, aux termes duquel PERSONNE1.) explique ce qui suit :

« *Je ne vois pas d'« edit » possible par rapport aux objectifs, donc je mets mes commentaires ci-après après avoir ouvert le PDF des objectifs et suite à l'évolution/la réorganisation du team fin mai 2019.* »

Suit ensuite une prise de position par rapport aux différents objectifs, contenant notamment des précisions en ce qui concerne certaines « *deadlines* ».

Il faut déduire de ce qui précède que si, en raison d'éventuels problèmes techniques, la salariée n'a pas réussi à finaliser la validation des objectifs dans le système prévu à ces fins le 6 septembre 2019, elle a néanmoins pris soin de fournir à sa supérieure hiérarchique un commentaire quant aux objectifs qui lui avaient été assignés.

Un refus d'accepter ses objectifs n'est, dès lors, pas établi dans le chef de la salariée, même si l'employeur a dû relancer cette dernière à plusieurs reprises avant le 6 septembre 2019 au sujet de la validation litigieuse.

Il est finalement reproché à la salariée d'avoir modifié le rapport de l'entretien de carrière du 23 juillet 2019, qui lui avait été envoyé le 24 juillet 2019, en y insérant de graves accusations à l'encontre d'autres salariés.

L'employeur soutient qu'au cours d'un entretien en date du 11 septembre 2019 et d'une médiation en date du 13 septembre 2019, la salariée avait admis qu'il n'y avait rien derrière la « *plainte* » relative aux pressions et intimidations qu'elle aurait subies, « *à l'exception de la demande des mots de passe pour accéder aux plateformes digitales* ».

La Cour note qu'en date du 24 juillet 2019, le rapport de l'entretien de carrière a été envoyé par courriel à PERSONNE1.) par PERSONNE7.) avec la mention suivante « *Merci de corriger, compléter si nécessaire et me le renvoyer pour signature.* »

Dans la mesure où la salariée a expressément été invitée à corriger et compléter le rapport, en cas de besoin, il ne peut lui être reproché d'y avoir apporté des précisions.

A noter, à cet égard, que le rapport initial comportait d'ores et déjà des critiques concernant le management de PERSONNE3.) et que, dans le rapport final, la salariée s'est limitée à développer ses propos à cet égard.

Qu'elles soient ou non justifiées, les critiques que PERSONNE1.) a émises, notamment à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, ne sont pas à qualifier de propos diffamatoires.

Le rapport initial indiquait, par ailleurs, que PERSONNE1.) ne se sentait pas épanouie et considérait « *certaines actions comme du harcèlement (emails, pression).* »

Dans le rapport final, la salariée a précisé ce qui suit : « [...] PERSONNE1.) ressent des contradictions, pressions et de l'intimidation qui menacent son intégrité. De ce fait, elle ne se sent plus épanouie chez SOCIETE1.). »

Suivant le compte-rendu de la réunion du 11 septembre 2019, PERSONNE1.) a expliqué s'être sentie sous pression du fait qu'il lui avait été demandé instamment de fournir les codes d'accès LinkedIn.

Dans la mesure où il résulte du dossier que la question de la non-communication des codes litigieux avait donné lieu à de nombreuses discussions et de multiples échanges de courriels au sein de la société, il ne peut être fait grief à la salariée d'avoir exprimé son désarroi à cet égard, tant dans le rapport de l'entretien de carrière que lors des réunions des 11 et 13 septembre 2019.

Il s'y ajoute que, tel qu'il a été retenu ci-avant, il n'est pas établi que les réticences de la salariée de communiquer ses codes aient été dépourvues de fondement.

Il s'ensuit que le reproche repris au dernier point de la lettre de motivation laisse également d'être fondé.

Au vu de ce qui précède, le licenciement avec préavis intervenu à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif, faute d'être basé sur des moyens réels et sérieux.

Le jugement entrepris est, dès lors, à réformer en ce sens.

Quant aux montants réclamés

Quant au préjudice matériel

Le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (cf. Cour d'appel, 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle).

PERSONNE1.) verse des pièces relatives à une vingtaine de candidatures qu'elle a adressées à diverses entreprises entre octobre et novembre 2019.

Elle ne produit pas de pièces quant à d'éventuelles recherches d'emploi qu'elle aurait entreprises postérieurement.

Il y a lieu de considérer qu'au vu de son expérience professionnelle et de son âge (41 ans), PERSONNE1.) aurait normalement dû retrouver un emploi de remplacement endéans une période de quatre mois.

Etant donné que la salariée était dispensée de travailler au cours de la période de préavis de deux mois et qu'elle a pu se remettre à la recherche d'un nouvel emploi dès la notification de son licenciement, la Cour fixe à deux mois à compter du 1^{er} décembre 2019 - date à laquelle la relation de travail a pris fin - la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus de PERSONNE1.) est en relation causale avec le licenciement intervenu.

Suivant certificat de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage en Belgique, l'appelante a perçu des indemnités de chômage à partir du mois de janvier 2020.

Le préjudice matériel de PERSONNE1.) doit donc être évalué au montant de $[2 \times 5.603,03 - 1.823,04 =] 9.383,02$ euros, correspondant à la différence entre les salaires bruts qu'elle aurait perçus auprès de son nouvel employeur au cours des mois de décembre 2019 et janvier 2020, si elle n'avait pas été licenciée, et les indemnités de chômage brutes touchées en janvier 2020.

Quant au préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et,

d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Au vu de l'âge de PERSONNE1.), de son ancienneté de services de deux ans et demi et des circonstances de son licenciement, il y a lieu d'évaluer au montant de 2.000 euros le préjudice moral subi par elle.

Par réformation du jugement entrepris, il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de [9.383,02 + 2.000 =] 11.383,02 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

En application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004, il convient de faire droit à la demande de l'appelante tendant à la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du présent arrêt.

Quant aux indemnités de procédure et quant aux frais

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel.

Succombant au litige et devant supporter la charge des dépens des deux instances, la société intimée est à débouter de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Le présent arrêt intervenant en instance d'appel, le litige étant contradictoire et le pourvoi en cassation n'étant pas suspensif, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) tendant à le voir déclarer exécutoire par provision nonobstant toutes voies de recours.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit fondé,

réformant,

dit abusif le licenciement avec préavis intervenu à l'égard de PERSONNE1.) le 23 septembre 2019,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence de 9.383,02 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 2.000 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 11.383,02 euros, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance,

décharge PERSONNE1.) de la condamnation y afférente,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent arrêt.

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.

