

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 93/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt juin deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2023-00144 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier 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 Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 21 novembre 2022,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

la société en commandite simple SOCIETE1.) s.e.c.s., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par SOCIETE2.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à la même adresse, représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 janvier 2024.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 19 juin 2020, PERSONNE1.), ci-après PERSONNE1.), a fait convoquer la société en commandite simple SOCIETE1.), représentée par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), ci-après la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre dire que le licenciement avec préavis, intervenu à l'encontre de la requérante le 23 mai 2019, est irrégulier en la forme et abusif et de s'y entendre condamner à payer à cette dernière le montant de 14.609 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier en la forme, ainsi que les montants respectifs de 51.419 euros et 50.000 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation de ses dommages matériel et moral du chef de licenciement abusif.

La requérante a, en outre, sollicité l'exécution provisoire du jugement et la condamnation de la société SOCIETE1.), à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.), juriste de formation, a exposé que, suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 janvier 2010, ayant pris effet au 1^{er} avril 2010, elle est entrée au service de l'étude d'avocats SOCIETE3.) (SOCIET3.)), en qualité de « *juriste senior associate* », avec pour mission de mettre en place et de développer une nouvelle ligne de service

au sein du département fiscal du cabinet, à savoir le département *Tax Compliance*.

Dans le cadre d'un transfert d'entreprise ayant pris effet au 1^{er} janvier 2016, son contrat de travail aurait été repris par la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) a expliqué que, suivant courrier du 23 mai 2019, elle a été licenciée avec un délai de préavis de quatre mois, avec dispense de travail au cours de la période de préavis, et qu'à la suite de sa demande de motifs du 31 mai 2019, l'employeur lui a répondu ce qui suit par lettre recommandée du 4 juillet 2019 :

Par courrier de son mandataire *ad litem* du 16 juillet 2019, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

A l'audience des plaidoiries de première instance, la société SOCIETE1.) a conclu, à titre principal, à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige.

A titre subsidiaire, elle a demandé à voir déclarer justifié le licenciement et débouter la requérante de ses demandes.

Elle a enfin sollicité la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure 3.000 euros.

Par jugement du 6 octobre 2022, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement :

- a reçu la demande en la pure forme,
- s'est déclaré compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de PERSONNE1.),
- a dit qu'il y a lieu d'écarter l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.),
- a déclaré justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.),
- a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral,
- a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement,

- a rejeté la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure,
- a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure,
- a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour se déclarer compétent *ratione materiae* pour connaître du litige, le tribunal du travail a retenu que la société SOCIETE1.) n'avait pas rapporté la preuve du caractère fictif du contrat de travail conclu entre parties.

La juridiction du premier degré a écarté l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), au motif que celle-ci était à considérer comme partie en cause, du fait qu'elle avait la qualité de « *Country Managing Partner* » du cabinet SOCIETE1.) et de « *manager of GP SOCIETE1.)*, associé *commandité* » et que, lors d'une comparution personnelle des parties ordonnée dans le litige concernant les arriérés de salaires (« *credits* »), c'est elle qui a représenté la partie défenderesse.

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.) a été jugée recevable, mais non pertinente.

Les attestations testimoniales de PERSONNE4.) ont été prises en considération, étant donné que les salariés qui sont eux-mêmes en litige avec la partie employeuse, ne sont pas à considérer comme parties en cause.

Le tribunal du travail a retenu que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse revêtait le caractère de précision requis par la loi et qu'au vu des échanges de courriels versés en cause, le caractère réel des deux premiers motifs de licenciement, concernant un « *mail incendiaire* » adressé à PERSONNE5.) par la requérante et l'attitude adoptée par cette dernière dans le cadre de ses revendications au titre de « *credits* », était établi.

Le tribunal du travail a dit qu'en revanche, la réalité des motifs concernant l'attitude déplacée de la requérante lors des évaluations pour les années 2017 et 2018, ainsi que la non-exécution de plusieurs tâches lui incombant, laissait d'être prouvée.

Considérant que le courriel de PERSONNE1.) du 13 janvier 2019 ne constituait pas une dénonciation d'un comportement discriminatoire, mais une critique violente et non justifiée d'un collègue de travail, de nature à humilier ce dernier et que, dans le cadre des discussions quant à ses revendications en matière de « *credits* » en avril 2019, la requérante avait remis en question les

paroles du *managing partner* PERSONNE6.) en lui répondant d'une manière à lui donner des leçons et de « *façon insubordonnée* », le tribunal a retenu que le licenciement avec préavis, intervenu en date du 23 mai 2019, était justifié.

La juridiction de première instance a enfin dit que la requérante n'établissait pas l'appartenance de la partie défenderesse à une unité économique et sociale, de sorte que sa demande au titre de l'irrégularité formelle du licenciement, du fait de l'omission de l'employeur de la convoquer à un entretien préalable au licenciement, était à rejeter comme non fondée.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 12 octobre 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 21 novembre 2022.

Elle sollicite la jonction des rôles introduits sous les numéros CAL-2023-00144 et CAL-2023-143, concernant respectivement le volet du licenciement et celui des arriérés de « *credits* », au motif que les deux affaires sont intimement liées et qu'il est dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice de les instruire ensemble.

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

Elle réclame les montants respectifs de 51.419 euros et de 50.000 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, ainsi qu'une indemnité pour licenciement irrégulier, d'un montant de 14.609 euros.

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) fait grief à la juridiction du premier degré de ne pas avoir rejeté d'emblée le reproche tiré d'un « *comportement inacceptable [...] qui perdure depuis des années* » dans son chef (p. 2 de la lettre des motifs du licenciement), pour être trop vague.

Quant au motif de licenciement en relation avec le courriel du 13 janvier 2019, l'appelante affirme que le courriel litigieux avait pour but d'alerter la hiérarchie sur des « *faits de harcèlement moral/discrimination/injustices et abus* » que PERSONNE5.), soutenu par PERSONNE6.), faisait subir depuis un certain temps à PERSONNE4.), membre de l'équipe de la requérante.

L'appelante fait encore valoir qu'elle n'avait pas manqué de respect à la hiérarchie en faisant valoir ses revendications en matière de « *credits* ».

Elle ajoute que, même à admettre qu'elle ait fait un mauvais usage de sa liberté d'expression, les deux incidents isolés ne justifieraient pas le licenciement d'une salariée brillante, âgée de 50 ans, d'une ancienneté de 9 ans et appréciée par ses collègues.

L'appelante critique encore le jugement entrepris pour avoir déclaré recevable l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), *Benelux Managing Officer*, qui serait à considérer comme partie en cause, en ce qu'à compter de fin mai/début juin 2019, il aurait pris les rênes de la société SOCIETE1.), en remplacement de PERSONNE6.).

A titre subsidiaire, l'appelante offre en preuve les faits suivants, par l'audition de huit témoins :

« 1. Que Madame PERSONNE1.) était liée par un lien de subordination à SOCIETE1.) SCS ;

que SOCIETE1.) est détenue d'une part par SOCIETE2.) s.à r.l. et d'autres part, par SOCIETE4.) LLP, et que les supérieurs hiérarchiques de Madame PERSONNE1.) étaient les associés de SOCIETE1.), et plus particulièrement Me PERSONNE6.), en qualité d'associé responsable du département fiscal (« Head of Tax »), incluant le service « Tax Advice » et le « Tax Compliance » ;

2. que Me PERSONNE6.) était en outre l'associé en charge des ressources humaines ;

3. que Monsieur PERSONNE7.) détient le titre de « Europe director of talent » au sein de SOCIETE4.) LLP ;

que du fait de cette fonction, il est le responsable des ressources humaines européennes du groupe SOCIETE4.) (dont fait partie SOCIETE1.) ;

qu'en cette qualité, Monsieur PERSONNE7.) intervient dans tout litige au sein des SOCIETE4.) locaux (dont fait partie SOCIETE1.) au sein de la SOCIETE4.) », et qu'en vertu de ses missions, il ne peut pas être considéré comme un tiers à SOCIETE1.) ;

4. que ni Me PERSONNE5.) ni Monsieur PERSONNE8.) ne faisaient partie de l'équipe Tax Compliance ;

5. que géographiquement, SOCIETE1.) SCS est intégré dans SOCIETE4.) LLP, dirigé par Me PERSONNE9.) en sa qualité de « Chief Executive Officer » de SOCIETE4.), mais aussi membre du Global Management Committee, et membre du Global Board ;

que SOCIETE1.) SCS n'est pas indépendante de SOCIETE4.) LLP, ni socialement, ni financièrement ;

qu'en effet, et à titre d'exemples, la réélection de Me PERSONNE6.) au poste de Managing Partner a été validée par Me PERSONNE9.), « Regional Chief Executive Officer » de SOCIETE4.) LLP, à qui Me PERSONNE6.) rend compte ;

6. que selon les règles de SOCIETE5.) (réseau Monde), chaque cabinet du réseau SOCIETE4.) par pays fait remonter une partie de son chiffre d'affaires à la structure qui « l'encadre », tel SOCIETE1.) qui devait remonter 34 % de son chiffre d'affaires à SOCIETE4.) LLP ;

7. qu'à compter de fin mai/début juin 2019, Monsieur PERSONNE3.) a pris les rênes de SOCIETE1.), à la place de Me PERSONNE6.), mis sous tutelle par SOCIETE4.) ;

qu'à partir de cette date jusqu'à la nomination de Me PERSONNE2.) courant décembre 2019, Monsieur PERSONNE3.) a exercé les fonctions de Managing Partner de SOCIETE1.) par intérim, et que dans ce contexte, il adressé par courriel les motifs du licenciement à l'appelante, alors que seul un Managing Partner local a le pouvoir de le faire ;

8. que Madame PERSONNE1.) était fort appréciée de ses collègues, car notamment respectueuse de tout un chacun ;

que Madame PERSONNE1.) ne semait pas la zizanie parmi ses collègues et « ne les montait pas les uns contre les autres », et qu'elle n'était pas connue pour être quelqu'un d'agressif ;

9. que Me PERSONNE10.), Me PERSONNE11.) et Me PERSONNE12.) ont quitté SOCIETE1.) à cause du comportement humiliant et oppressant de Me PERSONNE5.) à leur égard, lequel était soutenu par Me PERSONNE6.) ;

10. que Me PERSONNE4.) a été victime de pression, d'injustice, susceptibles d'être qualifié d'actes de harcèlement et de discrimination, par Me

PERSONNE5.), lequel était soutenu par Me PERSONNE6.), lesquels sont amis proches ;

que Madame PERSONNE1.) a été témoin de ces actes, et a alerté Me PERSONNE6.) qui n'a rien fait pour faire cesser le comportement de Me PERSONNE5.). »

Pour justifier ses revendications indemnitaires, l'appelante explique qu'à la suite de son licenciement, elle a terminé son stage d'avocat au barreau de Bruxelles, a été inscrite au tableau de l'ordre à Bruxelles le 10 mars 2020 et a prêté serment au barreau de Luxembourg le 11 juin 2020.

Elle affirme avoir retrouvé un nouvel emploi dans un cabinet d'avocats au Luxembourg le 1^{er} février 2020, soit huit mois après son licenciement.

Elle maintient que son licenciement était irrégulier en la forme, en faisant valoir qu'au moment du licenciement, une unité économique et sociale existait entre tous les bureaux du groupe SOCIETE4.) et que ce groupe employait plus de 150 personnes, de sorte qu'elle aurait dû être convoquée à un entretien préalable à son licenciement, en application de l'article L.124-2 du Code du travail.

L'appelante réclame finalement une indemnité de procédure de 3.000 euros pour chacune des deux instances ainsi que la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) ne s'oppose pas à la jonction des rôles introduits sous les numéros CAL-2023-00144 et CAL-2023-143.

Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et régulier et débouté PERSONNE1.) de toutes ses revendications.

L'intimée fait cependant grief au tribunal du travail d'avoir retenu que seuls deux des motifs du licenciement sont établis et fait valoir que le caractère réel et sérieux des motifs tenant à l'attitude de la salariée à la suite de ses évaluations pour 2017 et 2018 et à la non-exécution de certaines de ses tâches, résulte 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 réclame enfin une indemnité de procédure de 3.000 euros et la condamnation de l'appelante aux frais et dépens de l'instance.

Appréciation de la Cour

Quant à la demande de jonction

Pour que la jonction d'instances puisse être prononcée, les instances doivent être unies par un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne administration de la justice de les faire instruire ou juger ensemble ; les instances doivent être pendantes devant la même juridiction. Ce lien suppose que le jugement de l'une des questions de droit aura une influence sur la solution donnée à l'autre question. La jonction sera prononcée s'il existe des circonstances propres à établir l'opportunité de la jonction d'instances et s'il existe, entre les instances connexes, un risque de contrariété de décisions. Au contraire, il n'y a pas lieu à jonction de deux instances en cours entre les mêmes parties, dès lors que les causes en sont différentes et qu'il n'existe aucun risque de contrariété de décisions (Jurisclasseur procédure civile, Fasc. 677 : Jonction et disjonction d'instances, n^{os} 4 et 5, avril 2010).

Si les affaires introduites sous les numéros CAL-2023-00144 et CAL-2023-143, opposent les mêmes parties et sont toutes les deux pendantes devant la Cour d'appel, elles ont toutefois un autre objet, en ce que l'une concerne le licenciement de PERSONNE1.) et l'autre des arriérés de crédits réclamés par cette dernière.

Il convient de noter que, dans le courrier de motifs du licenciement, l'employeur ne reproche pas à PERSONNE1.) d'avoir fait valoir des revendications sans fondement en matière de crédits, mais d'avoir fait preuve d'une attitude irrévérencieuse envers son supérieur hiérarchique dans le contexte des discussions concernant l'allocation desdits crédits.

La question de savoir si PERSONNE1.) avait ou non droit à l'allocation de crédits est partant sans incidence sur l'appréciation du caractère réel et sérieux du motif de licenciement en cause.

Le litige concernant les arriérés de crédits et celui concernant le licenciement ne sont partant pas susceptibles d'avoir une influence l'un sur l'autre et il n'y a pas de risque de contrariété de décisions.

La demande tendant à la jonction des deux rôles est partant à rejeter.

Quant au caractère justifié licenciement

- *quant à la précision des motifs*

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement et a considéré, à bon droit, que la lettre de motivation du 4 juillet 2019 revêtait le caractère de précision légalement requis, dans la mesure où les reproches énoncés sous les points 1 à 3 étaient illustrés par des exemples décrits de façon circonstanciée, que les noms des personnes impliquées étaient indiqués et que les raisons pour lesquelles l'employeur considérait que les faits justifiaient un licenciement avec préavis, étaient exposées.

S'il est vrai que l'affirmation de l'employeur quant à un « *comportement inacceptable [...] qui perdure depuis des années* » dans le chef de la salariée (p. 2 de la lettre de motifs), est vague, il n'en reste pas moins que l'employeur invoque, par la suite, non seulement des faits récents, mais également deux incidents concrets plus anciens, en relation avec l'attitude adoptée par l'appelante lors de ses évaluations en 2017 et 2018.

- *quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement*

La partie intimée verse l'échange de courriels du 13 janvier 2019 (pièce 10), dont des extraits sont repris dans la lettre des motifs du licenciement.

Dans son courriel adressé à son collègue de travail, PERSONNE5.), en date du 13 janvier 2019, PERSONNE1.) a reproché à ce dernier de ne pas avoir respecté la hiérarchie, en ce qu'il avait indiqué PERSONNE8.), *senior associate*, et non PERSONNE4.), *counsel*, comme cosignataire d'un courriel envoyé le 11 janvier 2019 à un client.

PERSONNE1.) a notamment mis PERSONNE6.), *managing partner* de SOCIETE1.) et PERSONNE7.), *Europe director of talent*, en copie de son courriel.

Le courriel contient plusieurs questions rhétoriques par lesquelles PERSONNE1.) accuse, en substance, PERSONNE5.) de manquer de respect à PERSONNE4.), de semer la frustration et la division au sein de l'équipe, de faire preuve d'insubordination et d'adopter une attitude contraire aux valeurs de SOCIETE4.).

Par courriel du même jour, PERSONNE6.) s'est dit consterné par le ton accusateur du courriel de PERSONNE1.) et a indiqué à cette dernière que PERSONNE5.) n'avait pas à répondre aux attaques dirigées à son encontre (« *you will also understand that PERSONNE5.) will not reply in writing to your email* »). Il a, en outre, invité PERSONNE1.) à s'excuser auprès de son collègue de travail.

A ce courriel, PERSONNE1.) a répondu qu'elle n'avait pas eu l'intention d'être agressive, mais s'était limitée à poser des questions. Elle s'est, en outre, étonnée de ce que PERSONNE5.) n'était pas « *à même* » de répondre personnellement à son courriel (« *However I am surprised that PERSONNE5.) is not able to respond himself* »).

A la lecture des courriels prémentionnés, il appert que PERSONNE1.) a utilisé un ton agressif et blessant à l'égard de PERSONNE13.) et qu'elle a persisté dans son attitude à la suite du rappel à l'ordre qui lui avait été adressé par son supérieur hiérarchique.

A admettre qu'en vertu de considérations tenant à la hiérarchie, il ait appartenu à PERSONNE5.) d'indiquer PERSONNE4.) au lieu d'PERSONNE8.) comme cosignataire du courriel adressé le 11 janvier 2019 à un client, ce fait ne permettait pas de conclure à un harcèlement moral de sa part à l'encontre de la concernée et ne justifiait pas la réaction véhémement de PERSONNE1.).

Qui plus est, à supposer même que PERSONNE13.) ait affiché un comportement discriminatoire à l'encontre de PERSONNE4.) à certaines occasions, il aurait incombé à PERSONNE1.) de dénoncer cela à son supérieur hiérarchique et non d'accabler son collègue de travail d'accusations dans le cadre d'un échange de courriels professionnels relatifs à un avis juridique, tel que l'a relevé, à bon escient, la juridiction du premier degré.

L'offre de preuve de l'appelante n'est, dès lors, pas pertinente en ce qu'elle a trait à un comportement « *humiliant et oppressant* » de PERSONNE13.) à l'égard de ses collègues de travail et, plus particulièrement, à l'égard de PERSONNE4.).

Ce volet de l'offre de preuve est, par ailleurs, imprécis, en ce qu'il ne porte pas sur des faits concrets.

L'offre de preuve n'est pas non plus pertinente en ce qu'elle concerne les fonctions des différents destinataires de l'échange de courriels du 13 janvier 2019 et manque finalement de précision en ce qu'elle tend à établir que

PERSONNE1.) aurait alerté PERSONNE6.) au sujet d'actes de harcèlement moral et de discrimination de PERSONNE5.) à l'égard de PERSONNE4.).

Il y a partant lieu de retenir que PERSONNE1.) a adopté un comportement inacceptable dans le cadre de l'échange de courriels du 13 janvier 2019.

Le second motif de licenciement concerne l'attitude de PERSONNE1.) dans le cadre de ses revendications en matière de points ou crédits (« *credits* »), qui servent à quantifier l'apport d'affaires par les différents avocats.

Il résulte du dossier que, dans le contexte des discussions à ce sujet, PERSONNE1.) s'est directement adressée à PERSONNE14.), *Director Finance*, dans un courriel du 3 avril 2019, sans passer par son supérieur hiérarchique, PERSONNE6.), qui a uniquement été mis en copie du courriel avec plusieurs autres personnes et le « *Compensation Committee Europe* » de SOCIETE4.).

Par courriel du 5 avril 2019, PERSONNE6.) a indiqué à PERSONNE1.) qu'il n'appréciait pas cette façon de procéder, mais qu'il était disposé à discuter du principe de l'octroi de crédits et devait s'entretenir avec PERSONNE15.).

Il a ajouté que, compte tenu du fait qu'il endossait les risques du travail de PERSONNE1.), il estimait qu'il était légitime qu'il garde 10% des points.

Par courriel du 9 avril 2019, PERSONNE1.) a répliqué qu'elle considérait cette proposition comme « *injuste* » et a fait une contreproposition, consistant dans l'allocation de 10% des points à PERSONNE6.) pendant une période limitée, en affirmant être disposée à trouver un terrain d'entente, en vue de reconstruire un climat de travail harmonieux et paisible et de rétablir une meilleure collaboration entre eux.

Par courriel du 30 avril 2019, PERSONNE1.) a informé PERSONNE6.) avoir constaté que certains « *Wips* » (« *Work in progress* », soit la production en termes d'honoraires relative à un client donné) avaient été mis à jour et des crédits réalloués et l'a invité à autoriser PERSONNE14.) à mettre à jour les « *Wips* » restants.

Lorsque, par courriel du même jour, PERSONNE6.) lui a répondu qu'il devait vérifier certaines questions avec SOCIETE4.), tout en lui demandant de préparer les factures, dans la mesure où l'émission de celles-ci était sans lien avec la problématique des crédits, PERSONNE1.) lui a contredit dans les termes suivants :

« *I do not understand why you would need certain information from Dentons Europe while some of the Wips have already been updated. The issuance of invoices is in my view related to the credit reallocation* ».

S'il ne saurait être fait grief à PERSONNE1.) d'avoir fait valoir ses revendications en matière d'allocation de crédits auprès de son employeur et indépendamment de la question du caractère justifié ou non desdites revendications, la Cour constate, à l'instar du tribunal du travail, que, dans les courriels prémentionnés, PERSONNE1.) a fait preuve d'une attitude irrespectueuse à l'égard de son supérieur hiérarchique, en s'adressant directement au *Director Finance* pour faire valoir ses doléances, en suggérant ensuite à PERSONNE6.) de trouver un compromis en vue de l'amélioration du climat de travail et en remettant finalement en cause les explications et instructions de ce dernier de façon obstinée.

La mention des qualités professionnelles et humaines de PERSONNE1.) et des bonnes relations que cette dernière entretenait avec certains de ses collègues de travail, n'est pas pertinente à cet égard, de sorte que le volet de l'offre de preuve y afférent est également à rejeter.

Le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement tirés du comportement déplacé de l'appelante dans le cadre des échanges de courriels du 13 janvier 2019 et du mois d'avril 2019 est partant établi et c'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte, qu'au vu de « *l'attitude irrespectueuse, insubordonnée, désinvolte et nonchalante* » de la salariée, le licenciement avec préavis de cette dernière a été déclaré justifié.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer à cet égard et il devient superfétatoire de se prononcer sur la recevabilité de l'attestation de PERSONNE3.) relative au « *Global Credit Allocation System* » et d'analyser les autres reproches adressés à l'appelante dans la lettre de motifs, tenant à l'attitude de PERSONNE1.) lors des évaluations pour les années 2017 et 2018 et à l'inexécution de certaines de ses responsabilités.

Dans la mesure où le licenciement est à déclarer justifié, il convient également de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

Quant à la régularité du licenciement

Le licenciement n'étant pas abusif, il y a lieu d'analyser si l'appelante peut prétendre à l'indemnité pour licenciement irrégulier en la forme, prévue à l'article L.124-12, paragraphe 3, du Code du travail.

L'appelante soutient que son licenciement était irrégulier en la forme, en ce que l'existence d'une unité économique et sociale entre tous les bureaux du groupe SOCIETE4.), qui, au moment du licenciement, employait plus de 150 personnes, obligeait la partie intimée à la convoquer à un entretien préalable à son licenciement, en application de l'article L.124-2 du Code du travail.

Tel que l'a rappelé le tribunal du travail, des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale considérée comme une seule entreprise, notamment au regard de l'article L.124-2, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Les critères distinctifs d'une telle unité sont au plan économique une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires et au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts.

Face aux contestations de l'employeur, il appartient au salarié de justifier que les critères distinctifs d'une telle unité sont réunis.

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou au même administrateur unique ne suffit pas pour constituer une unité économique et sociale (cf. Cour d'appel, 21 avril 2016, n° 41832 du rôle).

A admettre qu'au moment du licenciement, une concentration des pouvoirs de direction ait existé, dans la mesure où les *managing partners* des différents bureaux d'avocats de SOCIETE4.) localisés dans la région Europe étaient nommés par le CEO de SOCIETE4.), en consultation avec les membres du Conseil d'administration SOCIETE4.) LLP, et que le « *Benelux Managing Partner* » avait notamment pour mission de superviser la gestion journalière de SOCIETE1.) (pièces 15 et 16 de la partie appelante), il ne ressort toutefois pas des éléments soumis à la Cour qu'il y aurait eu une communauté de salariés liés par les mêmes intérêts ou ayant le même statut social.

En effet, le seul fait que les évolutions de carrière au grade de *Counsel*, *Managing Counsel*, *Senior Counsel* et *Special Contract Partner* requièrent l'approbation de SOCIETE4.) LLP n'implique pas l'existence d'une gestion

centralisée de l'ensemble du personnel avec une interchangeabilité du personnel.

C'est donc à juste titre que le tribunal du travail a retenu que l'appartenance de la société intimée à une unité économique et sociale laissait d'être établie et rejeté la demande de l'appelante en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle.

Quant aux indemnités de procédure

Comme PERSONNE1.) succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la société SOCIETE4.) est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la jonction des rôles introduits sous les numéros CAL-2023-00144 et CAL-2023-143,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.

