

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 125/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept novembre deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2024-00030 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 Laura GEIGER de Luxembourg du 8 décembre 2023,

comparant par Maître David GIABBANI, 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 GEIGER,

comparant par SCHILTZ & SCHILTZ S.A., société anonyme, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, représentée aux fins des présentes par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 12 août 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis intervenu en date du 24 février 2022 et à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer les sommes de 32.133,42 et 10.711,14 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis en raison du congédiement intervenu, la somme de 42.844,56 euros du chef de violation de l'article 1134 du Code civil, du fait de l'inaction de l'employeur face aux faits de harcèlement moral dénoncés, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 euros, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 23 octobre 2023, déclaré ledit licenciement justifié et débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir constaté que les reproches formulés sont décrits avec la précision requise, à l'exception des quatrième et cinquième griefs relatifs à l'expression d'idées contestataires et du refus de se plier au CovidCheck, a considéré que les reproches énoncés aux points 2, 3 et 6 de la lettre de motivation du licenciement sont établis en cause et qu'ils sont de nature à justifier le licenciement intervenu. Les juges de première instance ont notamment estimé que l'attitude de la salariée pendant la période d'application du régime 3G n'était pas conforme à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi et constituait un acte d'insubordination. Il aurait appartenu à PERSONNE1.) d'informer spontanément son employeur, d'une part, du résultat d'un test de dépistage du Covid-19, et d'autre part, de la durée de son isolement en remettant le certificat requis. Or, en l'espèce, la demanderesse se serait en plus permis de refuser de remettre celui-ci précisément sous le prétexte qu'elle travaillait, alors même qu'elle n'avait pas l'autorisation de recourir de manière prolongée au télétravail. Ils ont encore retenu que, informée de la position de l'employeur quant au télétravail, l'inobservation par la salariée du plan de rotation établi par son supérieur hiérarchique constituait un acte d'insubordination de nature à saper l'autorité de son supérieur et à perturber une organisation fragile. Le tribunal a encore considéré qu'en attaquant personnellement des collègues de travail en leur reprochant abusivement d'avoir commis des actes de harcèlement, la requérante avait

manifestement rendu impossible la poursuite harmonieuse de la relation de travail avec ces personnes, dont l'une était par ailleurs son supérieur hiérarchique direct.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 8 décembre 2023.

L'appelante conteste l'ensemble des reproches de son ancien employeur.

Elle estime n'avoir eu aucune obligation de remettre un certificat d'isolement, alors qu'elle se serait trouvée en télétravail. L'employeur n'aurait pas pu ignorer la date de son retour au travail. Ce premier motif de licenciement serait à écarter pour manquer de précision, sinon de sérieux.

Elle reproche un abus de pouvoir de la part de son supérieur hiérarchique dans les changements de planning de rotation ayant pour but de la mettre en faute, de sorte que ce motif serait encore à écarter.

Elle affirme que ses plaintes pour harcèlement moral seraient restées sans suites, ce qui constituerait l'employeur en faute.

PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation de la décision attaquée, de déclarer abusif le licenciement litigieux et de lui allouer ses demandes indemnitaires formulées en première instance.

Elle réclame encore une indemnité de procédure de 4.000 euros.

La société anonyme SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la forme et quant au délai, conclut à la confirmation du jugement *a quo*, au besoin par substitution de motifs.

L'intimée estime que le tribunal du travail a retenu à tort que les quatrième et cinquième griefs relatifs à l'expression d'idées contestataires et au refus de se plier au CovidCheck ne seraient pas assez précis et que le premier grief figurant dans la lettre de motivation ne saurait constituer, à lui seul, un motif de licenciement.

Elle fait valoir que tous les faits en cause sont prouvés à suffisance de droit par les pièces et témoignages versés en cause. Pour autant que de besoin, la réalité des faits repris dans la lettre de motivation est offerte en preuve par audition de témoins.

Elle souligne que le télétravail avait été expressément refusé à l'appelante qui avait donc bien l'obligation de lui remettre un certificat d'isolement à la fin de son congé.

L'employeur reproche à sa salariée d'avoir publié le 3 février 2022 un plan de rotation, sans avoir au préalable eu l'accord de son supérieur hiérarchique afin d'organiser son propre travail selon ses convenances personnelles et en ne tenant pas compte des besoins de l'entreprise. L'appelante aurait continué de ne pas se plier à l'organisation de travail retenue et de s'arroger des jours de télétravail non autorisés.

L'intimée fait encore grief à l'appelante d'avoir mis mal à l'aise les salariés de l'entreprise avec des théories négationnistes et contestataires, d'avoir refusé constamment de se soumettre à la procédure de CovidCheck mise en place par son employeur et d'avoir à trois reprises porté à tort des accusations de harcèlement à l'encontre de trois de ses salariés.

A titre subsidiaire, l'intimée conteste les montants indemnitaires réclamés tant dans leur principe que dans leur quantia, faisant notamment état de ce que l'appelante a réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi en première instance à 12.008,20 euros.

Elle formule encore une offre de preuve par audition de témoins afin d'établir les faits à la base du licenciement.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 8 décembre 2023 par PERSONNE1.) contre le jugement du 23 octobre 2023, lui notifié le 31 octobre 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

Il est rappelé qu'aux termes de la lettre de motivation du licenciement, il est reproché à l'appelante :

1. d'avoir insisté pour pouvoir télétravailler du 15 janvier au 28 février 2022, période d'application du « régime 3G » sur le lieu de travail ;
2. d'avoir refusé de remettre un certificat d'isolement afin de laisser l'employeur dans l'incertitude quant à la date de la fin de son isolement

et ainsi pouvoir prolonger le télétravail alors même que l'employeur avait préalablement refusé la demande de télétravail ;

3. a. de ne pas avoir respecté la procédure d'élaboration des plans d'alternance de la semaine du 7 février 2022,
b. de ne pas avoir respecté le plan d'alternance pour la semaine du 7 février 2022 tel qu'élaboré par son supérieur hiérarchique, d'une part, en se présentant sur le lieu de travail le lundi 7 février alors que le plan prévoyait du télétravail et, d'autre part, en travaillant depuis chez elle le mardi 8 février, alors que le plan prévoyait sa présence au bureau et
c. d'avoir abandonné son poste, le vendredi 4 février 2022, alors même qu'il était prévu qu'elle travaillerait au bureau toute la journée ;
4. d'avoir propagé des théories antigouvernementales et de fausses informations sur les mesures sanitaires mises en place par le gouvernement pour inciter les salariés de la société à ne pas les respecter et d'avoir ainsi créé un climat de travail peu propice à la bonne exécution du travail ;
5. d'avoir refusé de se soumettre au contrôle CovidCheck entre le 20 janvier 2022 et le jour du licenciement, obligeant le salarié en charge de ce contrôle de lui demander avec insistance de lui présenter son CovidCheck ;
6. d'avoir faussement accusé des collègues de travail de s'être rendus coupables de harcèlement moral à son égard, alors que ces personnes s'étaient juste permises de lui rappeler les mesures applicables.

La précision des motifs du licenciement

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement. La Cour renvoie à la motivation exhaustive des juges de première instance à cet égard.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a écarté d'emblée le quatrième reproche relatif à un discours prétendument contestataire tenu par PERSONNE1.) pour défaut de précision.

En effet, la lettre de motivation du licenciement fait état de « *convictions* », de « *théories anti-gouvernementales les plus farfelues* » ou encore de « *fausses informations* », sans renseigner concrètement les propos que la salariée aurait tenus. Dès lors, il est impossible d'apprécier si, et dans quelle mesure, ces prétendus propos étaient déplacés dans un contexte professionnel ou de nature à susciter un malaise parmi les autres salariés.

C'est encore à bon droit et pour de justes motifs que la Cour adopte que le cinquième reproche concernant le refus de se plier aux vérifications imposées par le régime 3G a été jugé imprécis, à défaut pour l'employeur de renseigner les dates exactes des refus de la salariée de se faire contrôler et la récurrence de ce comportement. Le dernier alinéa de la motivation relative à ce grief est encore ambigu dans la mesure où il n'en ressort pas clairement s'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir refusé de s'inscrire sur la liste des personnes disposant d'un code QR valable ou si l'employeur entendait juste préciser dans ce contexte qu'une alternative à l'obligation de contrôle quotidien avait été offerte à l'employée.

Le tribunal de première instance est encore à confirmer en ce qu'il a retenu que tous les autres reproches sont décrits avec la précision requise.

Le bien-fondé du licenciement

Il est constant en cause que l'organisation du travail au sein de la société anonyme SOCIETE1.) pendant la période de pandémie sanitaire en cause se faisait sur base de plans de travail hebdomadaires prévoyant, pour chaque membre de l'équipe, les jours où il devait travailler à son domicile et ceux où il devait être présent au bureau.

Si les faits concernant le premier reproche adressé à la salariée à titre de justification de son licenciement, à savoir d'avoir insisté pour pouvoir télétravailler du 15 janvier au 28 février 2022, période d'application du « régime 3G » au lieu de travail, sont établis par les éléments du dossier, les juges de première instance ont cependant à juste titre considéré que le simple fait de solliciter un aménagement de travail pendant une période déterminée ne saurait constituer à lui seul un motif de licenciement.

PERSONNE1.) aurait dû reprendre son travail le 10 janvier 2022, mais elle ne s'est pas présentée physiquement sur son lieu de travail à cette date, ni les jours subséquents. Il est constant en cause qu'elle a fait part à son supérieur hiérarchique de ses craintes d'avoir été atteinte par le virus « Covid-19 » et de son intention de se soumettre à un test PCR. Ce n'est qu'en date du 18 janvier 2022 qu'elle a informé l'employeur du résultat positif du test, sans fournir d'autres détails.

Il résulte des courriels échangés entre parties que le 19 janvier 2022, soit à une époque où PERSONNE1.) avait télétravaillé en continu depuis plus d'une semaine, la société anonyme SOCIETE1.) lui a demandé de lui communiquer son certificat d'isolement, mais que la salariée n'a pas immédiatement

obtempéré et qu'elle a remis en cause la nécessité de verser un tel certificat, alors qu'elle affirmait avoir travaillé depuis son domicile.

Le certificat d'isolement n'a été communiqué que le 21 janvier 2022 à 13.52 (soit plus de 10 jours après la fin de son congé) à l'issue d'un laborieux échange d'une dizaine de courriels et après que la personne en charge ait décidé d'en référer à la direction.

Il découle de ces courriels que la salariée a non seulement remis en question la nécessité et l'utilité de ce certificat, mais qu'elle a encore conditionné sa remise à la présentation d'explications, puis persisté dans son refus au motif que les explications données ne lui paraissaient pas pertinentes.

Il est évident que l'employeur était en droit de réclamer un certificat d'isolement afin de pouvoir s'organiser et de savoir à compter de quelle date, il pourrait à nouveau compter sur la présence physique de sa salariée au sein de ses locaux.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir considéré, dans ce contexte, que le comportement de la salariée n'était pas conforme à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi et qu'il était constitutif d'un acte d'insubordination engendrant une perte d'énergie et de temps pour tous les salariés impliqués dans la quête du certificat d'isolement.

En effet, il aurait appartenu à PERSONNE1.) d'informer spontanément son employeur, d'une part, du résultat du test, et d'autre part, de la durée de son isolement en remettant le certificat. Or, l'appelante a refusé de remettre celui-ci, précisément sous le prétexte qu'elle télétravaillait, alors même qu'elle n'avait pas obtenu l'autorisation de le faire.

Concernant les reproches relatifs à l'élaboration et au respect des plans d'alternance, la Cour retient, à l'instar des juges de première instance, eu égard aux éléments du dossier, d'une part, que la procédure prévoyait que PERSONNE2.), supérieur hiérarchique de l'appelante, devait avaliser le planning préparé par celle-ci avant sa communication aux membres de l'équipe et, d'autre part, qu'en date du jeudi 3 février 2022, l'appelante a sauvegardé un planning non encore avalisé par son supérieur dans un fichier partagé, accessible à tous les membres de l'équipe.

Constatant cette publication non autorisée, PERSONNE2.) a, le matin du 4 février 2022, adapté le plan de travail aux besoins de l'entreprise et republié celui-ci à l'attention du personnel concerné.

L'appelante a réagi en reprochant à son supérieur d'avoir abusé de son pouvoir et d'avoir délibérément procédé à la modification du plan et à son officialisation avant son arrivée au bureau pour la mettre devant le fait accompli (cf. courriel du 4 février 2022 à 10.05 h). Dans ce courriel, elle soutient par ailleurs que les modifications apportées à son planning n'auraient aucune justification objective et qu'elles auraient été faites dans le seul but de la contrarier. Elle affirme finalement que sa position de « senior manager » l'autorise à déterminer seule son planning. Il résulte encore de ce même courriel que la salariée a ensuite quitté le bureau, au motif que les mesures de distanciation et de protection ne seraient pas respectées.

Il est établi en cause que PERSONNE1.) n'a pas respecté le plan publié (cf. plainte pour harcèlement du 7 février 2022 « *As a result, I have kept my own planning (as it was defined before his change) ...* »).

Au vu des éléments du dossier, la Cour rejoint encore le tribunal du travail d'avoir retenu que l'inobservation du plan établi par le supérieur hiérarchique constitue un acte d'insubordination de nature à saper l'autorité de l'employeur et à perturber une organisation fragile du travail en temps de crise. La Cour ajoute qu'il en est de même du non-respect de la procédure d'élaboration des plans.

L'employeur reproche finalement à PERSONNE1.) d'avoir abusivement accusé trois de ses employés de s'être rendus coupables d'actes de harcèlement à son égard.

Dans ses plaintes, PERSONNE1.) vise PERSONNE3.), PERSONNE2.) et PERSONNE4.) et leur reproche d'avoir insisté sur la remise du certificat d'isolement respectivement, de lui avoir demandé de se plier aux règles d'organisation du travail en termes de présence et de CovidCheck.

Les juges de première instance ont considéré à juste titre, après une analyse minutieuse des faits et courriels en cause, par des motifs que la Cour adopte, que les démarches des personnes mises en cause ne sauraient s'analyser en des actes de harcèlement moral, mais que les actes incriminés n'étaient que l'expression du pouvoir de direction de la société employeuse à l'égard de sa salariée.

Ils ont retenu à bon droit qu'en attaquant personnellement des collègues de travail en leur reprochant d'avoir commis des actes de harcèlement, la salariée a manifestement rendu impossible la poursuite harmonieuse de la relation de

travail avec ces personnes, dont l'une était par ailleurs son supérieur hiérarchique direct.

Par ailleurs, l'employeur, disposant de tous les éléments pertinents, n'avait pas à diligenter spécialement une enquête.

Les griefs retenus à l'encontre de PERSONNE1.) sont de nature à justifier le licenciement intervenu.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux justifié et débouté, en conséquence, PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires en relation avec son licenciement.

Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société anonyme SOCIETE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient d'allouer à l'intimée, au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement déféré,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel à concurrence du montant de 1.000 euros,

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, sur ses affirmations de droit.

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.