

Texte pseudonymisé

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

rrêt N° 36/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt mars deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00355 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 20 mars 2024,

intimée sur appel incident,

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 FERREIRA SIMOES,

appelante par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, représentée aux fins de la présente instance par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 novembre 2024.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 22 décembre 2021, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins d'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat, intervenu à son encontre le 11 février 2021.

Au dernier état de ses conclusions, elle a réclamé les montants suivants, assortis des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis :	9.427,32 euros
- indemnité de départ :	2.356,83 euros
- indemnisation pour préjudice matériel :	15.954,31 euros
- indemnisation pour préjudice moral :	7.070,49 euros
- salaires impayés (novembre 2020) :	188,74 euros
- congé non pris, sinon salaires impayés (décembre 2020) :	1.869,96 euros
- indemnisation pour harcèlement moral :	14.140,98 euros

La requérante a, en outre, sollicité une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'appui de sa demande, elle a exposé que, suivant contrat de travail du 14 juillet 2015, elle est entrée au service de la société défenderesse avec effet au 27 juillet 2015.

Par deux courriers du 3 février 2021, l'employeur l'a convoquée à un entretien préalable pour le 10 février 2021 et l'a dispensée de toute prestation de travail à partir du 4 février 2021.

L'employeur lui a notifié son licenciement avec effet immédiat par lettre du 11 février 2021, conçue comme suit :

« Par la présente, nous vous informons de notre décision d'interrompre toute relation de travail et ce, avec effet immédiat.

En date du jeudi 07 janvier 2021, votre responsable PERSONNE2.) vous a envoyé votre planification sur le poste « Pôle garde ». Nous vous l'avons également envoyé en courrier recommandé.

Le vendredi 08 janvier 2021 à 19h13, vous envoyez un mail à notre service Helpdesk RH, nous reprochant, entre autres, de n'avoir prévu aucune adaptation de vos conditions de travail aux restrictions recommandées par le STM, lors de votre visite au STM du 21 août 2020. Nous rappelons que ces restrictions sont valables 6 mois, soit jusqu'au 19 février 2021 et sont d'éviter « les efforts physiques importants et soulèvement de lourdes charges », il s'agit de recommandations.

Vous nous reprochez également de ne pas vous avoir demandé votre consentement à un changement de poste dans les gardes. Sachez que nous avons pris la décision de vous affecter sur le « pôle garde » afin justement de respecter les adaptations recommandées par le STM.

En effet, le pôle de garde est beaucoup moins difficile qu'une tournée « soins », car comme il est précisé dans l'intitulé, il ne comporte pas de soins mais uniquement de la garde, de l'accompagnement. De plus, vous étiez prévue en doublon avec une collègue afin que celle-ci gère les tâches que vous n'auriez pas été en mesure d'effectuer, si jamais il y en avait eu. (Efforts physiques importants et soulèvement de lourdes charges).

Dans ce même mail, vous nous demandez, je cite : « de revenir vers moi pour connaître la porte de sortie que vous seriez en mesure de me proposer ». A aucun moment vous ne précisez que vous souhaitez reprendre le travail, au contraire vous nous demandez « une porte de sortie », nous laissant présager

que vous n'aviez pas l'intention de reprendre votre poste, alors que nous avons adapté celui-ci aux restrictions du STM.

Le 11 janvier 2021, vous informez PERSONNE3.), que vous allez chez le médecin et que vous ne prenez pas votre poste. Or à aucun moment votre responsable n'a été informé de la durée de votre arrêt. Nous vous avons donc adressé une lettre d'avertissement en date du 27 janvier 2021 car votre négligence n'était pas acceptable et désorganisait nos plans de travail. (Cette lettre fait partie intégrante de ce courrier). Lors de votre entretien préalable, vous avez reconnu ne pas avoir averti votre responsable de la durée de l'arrêt et vous nous avez répondu « oui mais je l'ai envoyé dans les 3 jours, et la durée était précisée sur l'arrêt ». PERSONNE4.) vous a répondu que nous n'avions réceptionné votre arrêt qu'une semaine après le début de celui-ci, soit le lundi 18 janvier 2021 or votre arrêt maladie courrait du 11 au 16 janvier 2021 et que comme stipulé dans la lettre d'avertissement, vous devez respecter notre règlement intérieur.

Le 12 janvier 2021, vous appelez PERSONNE4.), vous demandez une solution pour « partir », celle-ci vous répond que vous devez aller travailler mais vous lui répondez que vous n'avez pas reçu votre planning alors que votre responsable vous l'a envoyé par SMS.

Le lundi 18 janvier 2021 à 10h17, PERSONNE5.) vous envoie le détail de votre planification. A 10h29 vous l'informez de votre absence pour la semaine...

Encore une fois, vous ne respectez pas le règlement intérieur qui stipule qu'en cas de prolongation, vous devez prévenir le vendredi avant 12h00. Or vous n'en avez rien fait. C'est uniquement une fois que votre responsable vous a envoyé votre planning que vous avez informé de votre prolongation ...déstabilisant une fois de plus notre organisation de travail. Lors de votre entretien préalable, vous avez dit être d'accord avec cela.

Le 19 janvier 2021, le médecin du travail contacte PERSONNE4.), il vient de vous avoir en ligne et vous a dit qu'il ne pouvait rien faire pour vous. PERSONNE4.) lui demande un rendez-vous car vous stipulez que nous n'adaptions pas votre poste de travail. Celui-ci dit que le pôle garde vous convient d'autant plus que vous êtes en doublon, donc vous avez de l'aide, ce qui confirme que l'employeur répond à la demande d'adaptation au poste de travail, telle que demandé par le STM. Il rajoute que les restrictions prennent fin le 19 février 2021, voir avant, et qu'il n'y a pas besoin de nouveau rendez-vous car la fiche d'aptitude est valable jusqu'en 2025. Lors de votre entretien

préalable, vous nous avez dit que vous n'étiez pas censé le savoir, or cette fiche médicale est également donnée au salarié.

Vous avez envoyé par la suite un arrêt maladie jusqu'au 30/01/2021.

*Le 01^{er} février 2021, vous deviez prendre votre poste sur l'antenne de ADRESSE3.). Vous vous êtes présentée sur votre lieu de travail mais vous avez refusé de partir en tournée, **donc de travailler**. Vous avez été reçue en entretien par PERSONNE6.), responsable Payroll et PERSONNE2.), ils vous ont signifié que vous deviez partir en tournée, que PERSONNE7.) avait adapté le poste aux restrictions médicales demandé par le STM. PERSONNE6.) vous a même précisé qu'il ne comprenait pas votre réticence pour réaliser votre travail. Vous avez quand même refusé, car selon vous, le pôle de garde n'est pas adapté aux restrictions. Vous avez de nouveau évoqué le fait de trouver une solution amenant à un licenciement. Lors de votre entretien préalable, vous avez acquiescé, et dit qu'avec tout ce qui c'était passé avant, vous ne vouliez « même pas essayer ».*

Le lendemain, mardi 02 février 2021, vous deviez également prendre votre poste sur le pôle « garde » et partir en tournée accompagnée d'une collègue, PERSONNE8.). Vous vous êtes présentée sur l'antenne de ADRESSE3.) mais avez refusé de partir en tournée, une fois de plus. Vous avez reconnu cela lors de votre entretien préalable.

Le lendemain, mercredi 03 février 2021, vous deviez également prendre votre poste sur le pôle « garde » et partir en tournée accompagnée d'une collègue. Vous vous êtes présentée sur l'antenne de ADRESSE3.) mais avez refusé de partir en tournée, une fois de plus. Vous avez été reçue par moi-même et PERSONNE2.), j'ai voulu vous remettre en mains propres un courrier qui stipule que votre poste est adapté, vous avez refusé de le prendre et de le signer. Je vous ai alors dit que ce courrier était parti la veille par voie postale en recommandé. Vous m'avez dit que vous vouliez être licenciée, car selon vos dires « il y a un manque de respect envers moi ».

Je vous ai ensuite demandé pour quelle raison vous ne vous donniez pas les moyens d'essayer avec un doublon, vous m'avez répondu « non, je ne veux pas car je veux être licenciée ». Lors de votre entretien préalable, vous avez acquiescé.

Devant votre refus faire votre tournée à trois reprises et par conséquent de travailler, nous avons pris la décision de vous convoquer à un entretien préalable à votre éventuel licenciement et nous vous avons dispensée de

travail puisque de toute façon, vous étiez présente mais ne travailliez pas. Il va de soi que ces 3 journées des 1^{er}, 2 et 3 février 2021, ne seront pas non plus rémunérées puisque vous avez refusé de travailler.

Votre entretien préalable a eu lieu le mercredi 10 février 2021, en présence de PERSONNE4.), PERSONNE2.) et moi-même. Je vous ai demandé si vous étiez accompagnée d'un membre de la délégation, vous m'avez répondu que non.

PERSONNE4.) vous a annoncé les faits reprochés, indiqués ci-dessus. A la fin de l'entretien, nous vous avons demandé si ces faits étaient véridiques, vous avez reconnu « oui, c'est vrai, sur la base. ».

Nous sommes au regret de constater que nous ne pouvons plus compter sur vous afin d'effectuer vos tâches de travail, et d'assurer les tournées chez nos différents clients. Et ce, malgré le fait que nous ayons adapté votre poste et votre tournée aux restrictions médicales préconisées par le STM et malgré le fait que nous vous ayons adjoint une/un collègue afin d'effectuer les tournées avec vous, pour effectuer les tâches que vous n'auriez pu faire.

Votre refus de travailler, vos refus d'ordre à trois reprises, sont considérés comme une faute professionnelle grave.

Une telle faute est donc inadmissible et met définitivement en péril la confiance essentielle et nécessaire entre l'employeur et le salarié.

Par conséquent, nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement avec effet immédiat.

[...]

*[s.] PERSONNE9.)
Responsable Ressources Humaines »*

PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement suivant courrier du 6 mai 2021.

Elle a critiqué le courrier de licenciement pour son manque de précision et a contesté le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Elle a fait valoir que, depuis six mois environ, elle faisait l'objet de restrictions imposées par la médecine du travail, que l'employeur avait tardé à mettre en

œuvre ces restrictions et lui avait finalement imposé un poste incompatible avec son état de santé.

La requérante a demandé à voir écarter les motifs de licenciement antérieurs au 1^{er} février 2021, pour avoir d'ores et déjà été sanctionnés par des avertissements.

Elle a encore demandé à voir écarter les motifs de licenciement en relation avec le non-respect de la procédure interne applicable en cas de maladie, ladite procédure étant plus défavorable au salarié que les dispositions afférentes du Code du travail.

Eu égard à la non-compatibilité de son poste de travail avec les restrictions médicales, elle aurait, à juste titre, refusé le travail qu'elle était censée effectuer à partir du 1^{er} février 2021.

La requérante a, par ailleurs, expliqué qu'elle n'avait pas reçu son salaire du mois de décembre 2020.

A la suite d'une réclamation de sa part, l'employeur l'aurait contrainte à lui soumettre une demande de congé pour obtenir le paiement du salaire litigieux.

Elle a partant demandé, soit à se voir indemniser du chef du congé indûment retiré de son solde de congé non pris, soit à se voir payer le salaire du mois de décembre 2020.

Elle a finalement soutenu avoir été victime de harcèlement moral, au vu du comportement de l'employeur pendant les derniers mois de la relation de travail.

La société SOCIETE1.) a soulevé *in limine litis* l'irrecevabilité de la demande relative au salaire de décembre 2020, au motif que cette demande ne figurait pas dans la requête.

Quant au fond, elle a fait valoir que la lettre de licenciement était suffisamment précise et que le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement était établi.

La société SOCIETE1.) a contesté avoir affecté la salariée à un poste de travail non adapté à son état de santé.

Pour autant que de besoin, elle a formulé une offre de preuve.

A titre subsidiaire, elle a contesté les montants réclamés au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ, en soutenant que le salaire moyen à prendre en considération pour le calcul de ces indemnités était de 1.869,96 euros et non de 2.356,83 euros.

Elle s'est opposée aux demandes en indemnisation de préjudices matériel ou moral.

Elle a également contesté la demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, en soutenant que la salariée n'avait pas été forcée de prendre congé, mais s'était vu proposer, à sa propre demande, une solution afin de lui permettre de toucher son salaire de décembre 2020, malgré son absence injustifiée.

La société défenderesse s'est, en outre, opposée à la demande du chef de harcèlement moral, en faisant valoir que la réalité du harcèlement invoqué laissait d'être établie et que la salariée ne l'avait pas informée des prétendus actes de harcèlement.

La société SOCIETE1.) a finalement réclamé une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Par jugement du 5 février 2024, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement, a :

- reçu la requête en la forme,
- donné acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes et déclaré ces modifications recevables,
- déclaré le licenciement du 11 février 2021 fondé et justifié,
- dit les différentes demandes de PERSONNE1.) non fondées,
- condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 600 euros,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a dit que la lettre de licenciement était suffisamment précise, en ce qu'elle permettait tant à la salariée de connaître la nature et la portée des faits qui lui étaient reprochés, qu'au juge d'apprécier la gravité desdits faits.

Après avoir rappelé les obligations du salarié en cas de maladie prévues par le Code du travail, le tribunal du tribunal du travail a considéré que l'article 8 du règlement intérieur de la société défenderesse, aux termes duquel :

« [...] le salarié devra prévenir le supérieur hiérarchique et le département des Ressources humaines (pendant les heures d'ouverture du bureau) de son absence pour maladie le jour même au minimum 2 heures avant le début du travail,

[...] le salarié doit :

- *En cas de reprise, prévenir le supérieur hiérarchique le dernier jour de son arrêt avant 12h.*
- *En cas de prolongation, prévenir le supérieur hiérarchique et le département Ressources Humaines de la durée de celle-ci au plus tard deux heures avant l'heure de reprise prévue. Si la fin de l'arrêt tombe un samedi ou un dimanche, prévenir le vendredi avant 12h00 [...] »*

était contraire aux dispositions du Code du travail et était à déclarer nul en ce qu'il aggravait les obligations du salarié en cas de maladie.

Le tribunal a partant rejeté le motif tiré du non-respect de la procédure interne par la salariée.

Il a, en revanche, retenu que la requérante n'avait soumis à l'employeur le certificat médical couvrant son absence du 11 au 16 janvier 2021, qu'après le 13 janvier 2021, en l'occurrence le 15 janvier 2021, soit en dehors du délai de trois jours prévu par le Code du travail.

Concernant le motif de licenciement tiré du refus de travail, la juridiction de première instance, après avoir déclaré recevables les différentes attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.), a considéré qu'il était établi que l'employeur avait *« fait tout son possible pour essayer de réaffecter la requérante à un poste de travail compatible. »*

Le tribunal du travail en a conclu que *« le refus de travail opposé par la requérante, qui depuis le mois de novembre 2020 demandait à être licenciée, ainsi que son obstination à ne plus vouloir travailler à l'avenir sur ce nouveau poste de travail, qui a nécessairement perturbé le fonctionnement de l'entreprise, constitue un acte d'insubordination de nature à rendre impossible avec effet immédiat la continuation des relations de travail. »*

Le congédiement du 11 février 2021 a, dès lors, été déclaré justifié et les revendications indemnitaires de la salariée relatives à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de départ ainsi qu'aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral ont été rejetées.

La demande en paiement d'arriérés de salaire pour les journées des 24 et 30 novembre 2020 a également été rejetée, eu égard au fait que la salariée n'était pas censée travailler le 24 novembre 2020 - lequel était un jour de repos pour elle - et qu'elle était absente de façon injustifiée le 30 novembre 2020.

La salariée n'ayant pas presté de travail en décembre 2020, le tribunal du travail a également rejeté sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour ledit mois.

Le tribunal du travail n'a pas non plus fait droit à la demande du chef de congé non pris, en relevant que si la société défenderesse avait admis à l'audience que c'était elle qui, contactée par la salariée, lui avait proposé de prendre congé de manière rétroactive pour toucher son salaire du mois de décembre 2020, malgré son absence, il ne résultait, en revanche, d'aucun élément du dossier que la salariée aurait signé cette demande de congé sous la contrainte.

La juridiction de première instance n'a finalement décelé dans le comportement de l'employeur aucun indice de nature à pouvoir faire admettre dans son chef l'existence d'agissements fautifs, répétés et délibérés ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits ou à la dignité de sa salariée, d'altérer ses conditions de travail ou encore sa santé physique ou psychique.

Elle a, dès lors, débouté la requérante de sa demande en indemnisation pour harcèlement moral.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 9 février 2024, PERSONNE1.) a relevé appel par acte d'huissier du 20 mars 2024.

L'appelante demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de déclarer abusif le licenciement intervenu à son égard le 11 février 2021, qui serait basé sur des motifs manquant « *de précision, de réalité et de sérieux* ».

Elle demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants, outre les intérêts légaux :

- | | |
|--|----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 9.427,32 euros |
| - indemnité de départ : | 2.356,83 euros |

- indemnisation pour préjudice matériel : 15.954,31 euros
- indemnisation pour préjudice moral : 7.070,49 euros
- salaires impayés (novembre 2020) : 188,74 euros
- congé non pris, sinon salaires impayés (décembre 2020) : 1.869,96 euros
- indemnisation pour harcèlement moral : 14.140,98 euros

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 5.000 euros et la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir évoqué un motif de licenciement non énoncé, en tant que tel, dans la lettre de licenciement, à savoir le motif tiré du non-respect de l'obligation légale du salarié de transmettre un certificat médical à l'employeur endéans les trois jours de son absence.

Elle critique encore le jugement entrepris en ce qu'il a retenu qu'elle avait commis un refus de travail.

Elle estime qu'au vu de ses capacités physiques réduites, elle était en droit de refuser le poste de garde auquel l'employeur entendait l'affecter, dans la mesure où cette affectation aurait présupposé qu'elle soit à même de soulever des patients ou de les aider à s'installer dans un fauteuil roulant.

Même à admettre que l'appelante ait refusé de prendre son poste le 25 novembre 2020 de manière injustifiée, il aurait appartenu à l'employeur de la licencier endéans le mois de décembre 2020.

La partie intimée aurait ainsi été forclosée à la licencier pour refus de poste au mois de février 2021.

Concernant sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de décembre 2020, l'appelante conteste avoir été en absence injustifiée. Elle aurait, au contraire, été à disposition de l'employeur, dans l'attente que ce dernier trouve une solution.

L'appelante fait enfin valoir que sa demande en indemnisation du chef de harcèlement moral est justifiée.

Elle soutient que « *dès la réception des restrictions médicales par le STM, l'employeur a orchestré une série de manœuvres visant à la décourager et à la maintenir dans une situation de précarité durant des semaines, voire des mois, engendrant des absences pour [la salariée], qui cherchait à se protéger,*

puis la laissant sans solution pendant un mois entier avant de la contraindre à prendre rétroactivement des congés, dans le but de lui imputer à tort des fautes graves. »

La partie intimée soulève *in limine litis* la nullité, sinon l'irrecevabilité, pour cause de libellé obscur, principalement, des demandes en paiement formulées dans l'acte d'appel, à titre d'arriérés de salaire pour le mois de novembre 2020, d'indemnité de préavis, d'indemnité de départ et d'indemnisation pour préjudices matériel et moral, prises dans leur ensemble, sinon, subsidiairement, de la demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de novembre 2020 et/ou de la demande en paiement d'une indemnité de préavis et/ou de la demande en paiement d'une d'indemnité de départ et/ou de la demande en indemnisation pour préjudice moral et/ou de la demande en indemnisation pour préjudice matériel.

La partie intimée soutient qu'il est difficile, voire impossible pour elle de prendre position quant aux montants réclamés, dans la mesure où l'appelante n'apporte aucune explication ni justification quant à ses demandes.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat.

Pour autant que de besoin, elle offre en preuve la réalité des motifs du licenciement repris dans la lettre de congédiement, par l'audition de divers témoins.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le licenciement serait déclaré abusif, elle demande à voir limiter la condamnation à intervenir au titre de l'indemnité de départ au montant de 1.869,96 euros et la condamnation au titre de l'indemnité compensatoire de préavis au montant de 7.479,84 euros, dont il y aurait lieu de déduire les indemnités de chômage perçues.

L'intimée demande, en tout état de cause, à voir rejeter les demandes de l'appelante en indemnisation de ses préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

Elle demande à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de novembre 2020.

Elle conclut également à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congé

non pris, sinon en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de décembre 2020.

A titre subsidiaire, si la Cour devait faire droit à la demande de l'appelante en paiement d'une indemnité de congé non pris ou en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de décembre 2020, elle demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de 2.078,78 euros, indûment perçu à titre de congés payés.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un dommage moral du chef de harcèlement moral.

Elle demande à voir débouter l'appelante de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Elle relève appel incident du jugement *a quo* et sollicite la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance.

Elle sollicite enfin une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité de l'appel

Aux termes de l'article 154, paragraphe 1^{er}, du Nouveau Code de procédure civile, l'exploit d'assignation doit contenir, à peine de nullité, « *l'objet et un exposé sommaire des moyens* ».

L'article 585 du même Code renvoie au prescrit de l'article 154 pour ce qui concerne l'acte d'appel.

En application des dispositions mentionnées ci-dessus, il est généralement admis que la rédaction de l'acte d'appel doit être d'une précision telle qu'il permette à l'intimé d'aborder l'instance de façon pertinente dès la réception de l'acte d'appel.

Il incombe à la partie appelante d'énoncer, dans son acte d'appel, les reproches précis qu'elle oppose aux développements contenus dans le jugement entrepris et de mettre en évidence pour quels motifs elle considère que celui-ci a été rendu à tort.

L'absence ou l'insuffisance de motivation de l'acte d'appel au regard des exigences des articles 154 et 585 du Nouveau Code de procédure civile, constitue un vice de forme entraînant la nullité de l'acte d'appel et partant l'irrecevabilité de l'appel si les conditions prévues à l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile sont remplies.

Aux termes du deuxième alinéa de cet article, « aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne sera prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse ».

Dans son acte d'appel, PERSONNE1.) expose de manière détaillée les raisons pour lesquelles elle estime que le tribunal du travail a, à tort, déclaré justifié son licenciement du 11 février 2021.

Elle demande à la Cour de déclarer ledit licenciement abusif, par réformation du jugement entrepris.

Les demandes de l'appelante en condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ ainsi que des dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral subis étant la suite logique de sa demande tendant à voir déclarer abusif son licenciement, le reproche du libellé obscur n'est pas justifié en ce qui concerne celles-ci.

L'appelante fait également grief au tribunal du travail de ne pas avoir fait droit à sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de novembre 2020, portant sur le montant de 188,74 euros.

Il est vrai que l'appelante ne précise pas dans son acte d'appel à quelles journées du mois de novembre 2020 le montant réclamé se rapporte, ni en quoi elle critique le raisonnement du tribunal du travail à la base du rejet de la demande.

La Cour constate toutefois que cette imprécision dans l'acte d'appel de PERSONNE1.) n'a pas eu pour effet de désorganiser la défense de la société SOCIETE1.).

Il résulte, en effet, de l'argumentation présentée à titre subsidiaire par cette dernière dans ses conclusions du 12 septembre 2024, qu'elle a compris que la demande de l'appelante en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de novembre 2020 visait les journées des 24 et 30 novembre 2020, comme en première instance.

L'intimée a pris position quant à la demande litigieuse et en a demandé le rejet, par confirmation du jugement entrepris.

Il s'ensuit que la partie intimée ne peut pas se prévaloir d'un grief en lien avec le libellé de l'acte d'appel, de sorte que son moyen tiré du libellé obscur est à rejeter.

L'appel ayant, par ailleurs, été interjeté dans les formes et le délai prévu par la loi, est donc à déclarer recevable.

Quant au fond

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail :

« (1) Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. [...] »

(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

(3) La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. [...]

(6) Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. [...] »

C'est pour de justes motifs que la Cour fait siens, que le tribunal du travail, constatant que la lettre de licenciement était de nature à permettre tant à la salariée de connaître la nature et la portée des faits qui lui étaient reprochés qu'au juge d'apprécier la gravité desdits faits, a rejeté le moyen tiré de l'imprécision des motifs.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur fait grief à la salariée de l'avoir informé de son absence pour cause de maladie le 11 janvier 2021, sans lui indiquer la durée de son absence et de ne pas l'avoir averti, dès le vendredi, 15 janvier 2021, de la prolongation de son arrêt de travail à compter du lundi, 18 janvier 2021, tel que prévu par le règlement intérieur.

Il indique, en outre, ce qui suit :

« Lors de votre entretien préalable, vous avez reconnu ne pas avoir averti votre responsable de la durée de l'arrêt et vous nous avez répondu « oui mais je l'ai envoyé dans les trois jours, et la durée était précisée dans l'arrêt ». PERSONNE4.) vous a répondu que nous n'avions réceptionné votre arrêt qu'une semaine après le début de celui-ci, soit le lundi 18 janvier 2021 et votre arrêt maladie courrait du 11 au 16 janvier 2021 [...] ».

La juridiction de première instance a donc légitimement retenu que l'employeur ne reprochait pas seulement à la salariée d'avoir violé le règlement intérieur - reproche inopérant eu égard à la contrariété dudit règlement aux dispositions d'ordre public du Code du travail en matière d'obligation d'information en cas de maladie - mais également de ne pas avoir respecté son obligation légale de transmettre son certificat médical à l'employeur dans les trois jours de son absence.

L'appelante est, dès lors, malvenue à soutenir que le tribunal du travail a pris en considération un motif de licenciement non inclus dans la lettre de licenciement.

Le tribunal du travail est ensuite à approuver en ce qu'il a retenu que la réalité du motif tiré du non-respect par la salariée de l'obligation légale de soumettre à l'employeur un certificat de maladie endéans les trois jours de l'absence était établie, tout en précisant que le certificat couvrant la période du 11 au 16 janvier 2021 était parvenu à l'employeur le 15 janvier et non le 18 janvier 2021, tel qu'indiqué dans la lettre de licenciement.

C'est également à bon droit que la juridiction de première instance a dit que l'employeur pouvait invoquer le prédit fait dans le courrier de licenciement, nonobstant la circonstance qu'il avait d'ores et déjà reproché ce fait à la salariée dans un courrier d'avertissement du 27 janvier 2021, dans la mesure où de nouveaux faits s'étaient rajoutés à celui ayant fait l'objet de l'avertissement.

L'employeur reproche ensuite à la salariée d'avoir commis des refus de travail en date des 1^{er}, 2 et 3 février 2021.

C'est à tort que l'appelante soutient que l'intimée est forclosée à invoquer les faits du 1^{er} au 3 février 2021 comme motifs du licenciement pour faute grave, dans la mesure où elle affirmerait que l'appelante n'avait pas pris le poste qui lui avait été assigné dès la fin du mois de novembre 2020, soit plus d'un mois avant le licenciement.

Si, dans ses conclusions, l'intimée fait état d'une absence injustifiée de la salariée du 26 novembre 2020 au 11 janvier 2021, elle n'invoque ni cette absence prolongée, ni un refus de travail continu à compter du mois de novembre 2021 dans la lettre de licenciement.

A noter encore qu'à la suite de l'absence de la salariée de la fin du mois de novembre 2020 au 11 janvier 2021 - qualifiée d'absence injustifiée par l'employeur - la salariée a présenté à son employeur des certificats d'incapacité de travail couvrant la période du 11 au 16 et du 18 au 30 janvier 2021.

En reprochant à la salariée d'avoir commis des refus de travail du 1^{er} au 3 février 2021, l'employeur invoque partant des faits nouveaux et non la continuation d'un comportement fautif perdurant depuis plus d'un mois.

La réalité des refus de travail commis par PERSONNE1.) en date des 1^{er}, 2 et 3 février 2021 résulte des attestations testimoniales de PERSONNE6.) et PERSONNE9.), versées en cause par la partie intimée.

PERSONNE6.) déclare, en effet, qu'en date du 1^{er} février 2021, PERSONNE2.) l'avait informé qu'après s'être présentée à l'antenne de ADRESSE3.), PERSONNE1.) « *ne voulait pas faire sa tournée* ».

Le témoin et PERSONNE2.) auraient alors reçu la salariée et lui auraient spécifié qu'elle devait partir en tournée.

PERSONNE1.) aurait refusé de ce faire, en indiquant que, lors de son entretien du 25 novembre 2020 avec PERSONNE2.) et PERSONNE3.), elle avait « *demandé à trouver une porte de sortie* ».

La salariée aurait encore déclaré au témoin « *que l'on peut la licencier sur ce que l'on veut car elle veut sortir de la société* » et aurait soutenu que le pôle de garde auquel elle était affectée n'était pas adapté aux restrictions retenues par le médecin du travail.

Lorsque le témoin lui aurait expliqué que le poste concerné avait bien été adapté aux restrictions litigieuses et que son comportement constituait un refus d'ordre, elle aurait répliqué qu'elle ferait « *la même chose* » le lendemain et qu'elle recommencerait tant qu'elle ne serait pas licenciée.

Le témoin PERSONNE9.) affirme que le 3 février 2021, elle a eu un entretien avec la salariée, en présence de PERSONNE2.), eu égard au fait qu'« *elle se présentait sur l'antenne sans vouloir travailler et faire sa tournée* » et que « *ce jour-là, à nouveau, elle n'a pas voulu partir faire sa tournée sur le pôle « garde » alors qu'elle était planifiée en doublure avec une collègue* ».

A la question de PERSONNE9.), pour quelles raisons PERSONNE1.) ne voulait pas « *essayer avec un doublon* », celle-ci aurait répliqué : « *non, je ne veux pas car je veux être licenciée* ».

C'est à tort que l'appelante essaie de justifier ses refus de travail par une prétendue omission de l'intimée de respecter les restrictions préconisées par la médecine du travail.

La Cour renvoie à cet égard aux développements exhaustifs du tribunal du travail qui, après avoir rappelé que, suivant fiche d'examen médical du STM du 21 août 2020, la salariée avait été déclarée apte à son poste d'aide aux soins, avec une restriction de six mois en ce qui concerne la fourniture d'efforts physiques importants et le lever de charges lourdes, a constaté que, dès le 24 septembre 2020, le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), PERSONNE3.),

lui avait proposé un poste adapté à ses besoins au « *pôle de garde* » et que, lors d'une réunion du 15 octobre 2020, trois possibilités de réaffectation tenant compte de ses capacités résiduelles, parmi lesquelles celle relative au « *pôle de garde* », lui avaient été suggérées.

Il résulte des attestations testimoniales de PERSONNE3.) et de PERSONNE7.), consultante externe, que l'appelante leur a fait comprendre qu'aucune des propositions ne l'intéressait, de sorte qu'elle a finalement été affectée au « *pôle de garde* ».

A la suite d'une absence prolongée pour cause de maladie, la salariée a été déclarée capable de reprendre le travail à partir du 24 novembre 2020 par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité de travail et s'est présentée au « *pôle de garde* » le 25 novembre 2020.

PERSONNE1.) n'a travaillé qu'une seule journée à son nouveau poste, estimant qu'il ne lui convenait pas, dans la mesure où, en gardant des patients, elle serait potentiellement amenée à effectuer des efforts physiques importants.

PERSONNE10.), gestionnaire auprès du service des ressources humaines, atteste que, lors de conversations téléphoniques avec le docteur PERSONNE11.) en date du 27 novembre 2020, ce dernier a confirmé que PERSONNE1.) était apte à reprendre le travail, mais qu'elle souhaitait être licenciée.

Aux termes d'une attestation testimoniale d'PERSONNE4.), également gestionnaire auprès du service des ressources humaines, le même médecin a confirmé, en date du 19 janvier 2021, que PERSONNE1.) était apte au travail et que le poste au « *pôle de garde* » convenait à ses besoins, d'autant plus qu'il était prévu qu'elle travaillerait en binôme.

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a considéré que l'employeur avait fait « *tout son possible pour essayer de réaffecter la requérante à un poste de travail compatible – tout en aménageant ce dernier de manière à ce qu'il corresponde au mieux à ses capacités résiduelles* », tandis que PERSONNE1.) a demandé à être licenciée depuis le mois de novembre 2020.

La juridiction du premier degré est donc à approuver en ce qu'elle a retenu qu'au vu des circonstances, le refus de travail de la salariée au mois de février 2021 perturbait nécessairement le fonctionnement de l'entreprise et constituait un acte d'insubordination inacceptable.

Il s'ensuit que ledit refus de travail, ensemble le non-respect par la salariée des dispositions légales en matière d'information en cas de maladie en janvier 2021, ont été de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail avec effet immédiat, de sorte que le licenciement du 11 février 2021 est à déclarer justifié, par confirmation du jugement entrepris.

Eu égard au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat, il y a également lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ainsi que de sa demande en indemnisation pour préjudices matériel et moral.

Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de novembre 2020

L'appelante réclame le montant de 188,74 euros à titre de salaire pour les journées des 24 et 30 novembre 2020.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE3.) déclare ce qui suit :

« Le 23 novembre 2020, Madame PERSONNE1.) nous envoie un mail à 18h53 avec une pièce jointe (certificat du Docteur PERSONNE12.) stipulant sa capacité de reprise du travail par le contrôle médical à compter du lendemain. J'avais fini ma journée et je n'ai eu ce mail que le lendemain, mardi 24 novembre 2020.

Je la contacte le lendemain et c'est elle-même qui m'a dit qu'elle avait « autant rester en libre » cette journée du 24 novembre. »

Il résulte encore du dossier que PERSONNE1.) a travaillé le 25 novembre 2020, mais qu'elle ne s'est pas présentée à son poste le 30 novembre 2020.

Sur le planning du mois de novembre 2020 (pièce 12 de la partie appelante), les journées des 24 et 30 novembre 2020 étaient prévues comme des journées de travail.

Dans la mesure où l'appelante a elle-même exprimé son souhait d'être « en repos » le 24 novembre 2020 et ne s'est pas présentée sur son lieu de travail le 30 novembre 2020, elle ne saurait prétendre à un salaire pour les journées concernées.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de novembre 2020.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, sinon d'arriérés de salaire pour le mois de décembre 2020

Il est constant en cause que PERSONNE1.) ne s'est pas présentée sur son lieu de travail en décembre 2020, alors qu'elle avait été déclarée apte à reprendre le travail avec effet au 24 novembre 2020.

Suivant le planning du mois de décembre 2020 (pièce 14 de la partie appelante), la salariée était prévue sur un poste au « *pôle de garde* ».

C'est à juste titre que l'employeur a considéré que, faute de contrepartie consistant dans la fourniture d'un travail, la salariée ne pouvait, en principe, pas prétendre à son salaire pour le mois de décembre 2020.

Il convient de préciser à cet égard qu'il ne saurait être fait grief à l'employeur de ne pas avoir inscrit PERSONNE1.) sur le programme détaillé des différentes tournées du 2 au 5 décembre 2020, étant donné que la salariée avait fait comprendre à l'employeur à la fin du mois de novembre 2020 qu'elle n'avait pas l'intention de venir travailler.

Il résulte encore du dossier que PERSONNE1.) s'est adressée à son employeur pour protester contre le non-paiement de son salaire du mois de décembre 2020 et qu'à la suite d'une proposition de l'employeur, elle a signé une demande de congé rétroactive pour ledit mois, de sorte qu'elle a fini par percevoir le salaire litigieux (pièce 20 de la partie appelante).

Tel que l'a relevé le tribunal du travail, PERSONNE1.) reste en défaut d'établir qu'elle ait signé cette demande de congé sous la contrainte.

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement du montant de 1.869,96 euros, à titre d'indemnité pour congé non pris, sinon à titre d'arriérés de salaire pour le mois de décembre 2020.

Quant à la demande en indemnisation pour harcèlement moral

L'appelante critique encore le jugement entrepris en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande en indemnisation pour harcèlement moral.

Les faits à la base du présent litige s'étant produits avant l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, la Cour se réfère aux développements pertinents du tribunal du travail quant à la notion de harcèlement moral au travail.

Il appartient au salarié affirmant avoir été victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve des faits constitutifs du harcèlement allégué.

C'est pour de justes motifs auxquels la Cour renvoie, que le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) restait en défaut d'établir, dans le chef de l'employeur, des « *agissements fautifs, répétés et délibérés ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits ou à la dignité de la salariée, d'altérer ses conditions de travail ou sa santé physique ou psychique* ».

Il y a donc également lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral du chef de harcèlement moral.

Quant aux indemnités de procédure

Succombant au litige et devant en supporter les frais et dépens, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en obtention d'indemnités de procédure, tant en ce qu'elle vise la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) l'entièreté des frais non compris dans les dépens, il y a lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 600 euros pour la première instance.

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

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

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.

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.