

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 017/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2024-00308 du rôle

Audience publique du cinq février deux mille vingt-six

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Nadine dite Nanou TAPELLA d'Esch/Alzette du 12 mars 2024,

ayant comparu par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, comparant actuellement par Maître Melissa PEÑA PIRES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre du commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration sinon par son représentant légal actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN du 12 mars 2024 ,

comparant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, inscrite au barreau de Luxembourg, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220251, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit HAAGEN du 12 mars 2024 ,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 octobre 2025.

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 20 janvier 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) (ci-après la SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis, intervenu à son encontre le 19 octobre 2019.

La requérante a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants respectifs de 65.109,14 euros et de 5.000 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, ainsi que le montant de 181,96 euros, à titre d'arriérés de salaire.

Elle a, en outre, sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT).

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé que, par contrat de travail à durée indéterminée du 25 mai 2004, ayant pris effet au 1^{er} juin 2004, elle a été engagée par la SOCIETE1.) en qualité d'« *expert en physique médicale* », que, par courrier du 14 octobre 2019, elle a été convoquée à un entretien préalable et que, par courrier recommandé du 18 octobre 2019, elle a été licenciée avec un préavis de six mois, assorti d'une dispense de travail.

A la suite d'un courrier du 18 octobre 2019, aux termes duquel PERSONNE1.) a sollicité les motifs du licenciement, la SOCIETE1.) a répondu ce qui suit, par courrier recommandé du 15 novembre 2019 :

Par courrier recommandé du 21 janvier 2020, l'SOCIETE2.) a contesté le licenciement pour compte de la salariée.

PERSONNE1.) a critiqué la lettre du 15 novembre 2019 pour son manque de précision et a contesté le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués.

La SOCIETE1.) a répliqué que les motifs du licenciement ont été énoncés avec la précision requise et que les faits reprochés à la salariée sont établis au vu des pièces annexées à la lettre des motifs et des autres pièces figurant au dossier.

Elle a partant demandé à voir déclarer le licenciement justifié et à voir débouter la salariée de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, la SOCIETE1.) a offert en preuve le contenu de la lettre des motifs par l'audition de témoins.

L'ETAT a sollicité la condamnation de la SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée, à lui payer le montant de 96.491 euros, outre les intérêts légaux.

La SOCIETE1.) a demandé à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'arriérés de salaire, au motif que la retenue sur le salaire du mois d'avril 2020 de cette dernière, qui n'avait pas travaillé 3,25 heures en octobre 2019, était justifiée.

A titre subsidiaire, la SOCIETE1.) a sollicité, à titre reconventionnel, la condamnation d'PERSONNE1.) à lui rembourser ledit montant, sur base du principe de la répétition de l'indu.

Par jugement du 2 février 2024, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- reçu les demandes en la forme,
- dit le licenciement avec préavis du 18 octobre 2019 régulier et justifié,
- dit non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral,
- dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 181,96 euros,
- dit fondée la demande reconventionnelle de la SOCIETE1.) pour le montant de 181,96 euros, basée sur le principe de la répétition de l'indu,
- ordonné la compensation judiciaire entre créances réciproques,
- dit non fondée la demande de l'ETAT,
- dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

- condamné PERSONNE1.) à payer à la SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 euros,
- condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Après avoir écarté les motifs repris aux points 1, 2, 5, 6, 7 et 9, pour partie, eu égard à l'imprécision de la lettre de motivation et, pour le surplus, au manque de sérieux des reproches adressés à la salariée, le tribunal a retenu que les motifs tirés du refus de la salariée de rendre l'ordinateur portable ainsi que des retards répétés et des manquements de celle-ci dans la réalisation du projet *SOCIETE3.*), repris aux points 3, 4 et 8, avaient été formulés de manière précise et que leur caractère réel et sérieux résultait à suffisance des éléments du dossier.

Le licenciement a partant été déclaré justifié et PERSONNE1.) a été déboutée de ses demandes indemnitaires.

Le tribunal a dit que la retenue du montant de 181,96 euros, opérée par la SOCIETE1.) sur le salaire d'PERSONNE1.) du mois d'avril 2020, était illégale, au motif que celle-ci ne rentrait dans aucune des hypothèses prévues à l'article L.224-3 du Code du travail.

La juridiction de première instance a ensuite fait droit à la demande de la SOCIETE1.) en remboursement dudit montant sur base de l'article 1376 du Code civil, étant donné qu'PERSONNE1.) ne contestait pas la non-prestation de 3,35 heures de travail au mois d'octobre 2019.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 12 février 2024, PERSONNE1.) a relevé appel par acte d'huissier du 12 mars 2024.

L'appelante demande à la Cour de déclarer son licenciement abusif, par réformation du jugement entrepris.

Elle sollicite la condamnation de la SOCIETE1.) à lui payer les montants respectifs de 5.000 euros et de 65.109,14 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices moral et matériel, ainsi que le montant de 181,96 euros, à titre d'arriérés de salaire.

Elle conclut au rejet de l'ensemble des demandes de la SOCIETE1.), demande à se voir décharger de sa condamnation au paiement d'une indemnité de procédure et sollicite la condamnation de la SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances.

Elle réclame la condamnation de la SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

L'appelante considère que l'employeur a fait un amalgame de motifs imprécis, en lui faisant des reproches concernant son comportement et ses compétences professionnelles.

Les motifs du licenciement ne seraient, par ailleurs, pas sérieux et laisseraient d'être établis.

PERSONNE1.) donne à considérer que les attestations de ses anciens collègues de travail, qui se trouveraient toujours dans un lien de subordination à l'égard de la SOCIETE1.), sont à prendre avec circonspection.

Il serait, en outre, surprenant que l'employeur ait attendu quinze ans pour la licencier si elle avait réellement manqué de compétences, de dévouement et d'assiduité.

Elle fait encore valoir que le comportement de son supérieur hiérarchique, le docteur PERSONNE2.), qui n'aurait cessé de la dénigrer, de la critiquer et de l'écarter des travaux du groupe, était à qualifier de harcèlement moral.

L'appelante conteste avoir refusé de restituer son ancien laptop.

Les indications fournies par l'employeur au sujet de retards récurrents dans son chef seraient relatives à l'heure à laquelle elle aurait allumé son ordinateur et non à l'heure à laquelle elle se serait présentée sur son lieu de travail et aurait commencé à travailler.

Par ailleurs, l'employeur aurait mis en place un horaire de travail flexible.

Concernant le logiciel SOCIETE3.), PERSONNE1.) affirme avoir présenté un projet complet dans le délai imparti, en fournissant les explications nécessaires quant à son travail, ce à la suite d'une longue période de maladie.

L'appelante soutient avoir subi un préjudice matériel et moral important eu égard au caractère abusif de son licenciement et demande à voir fixer la période de référence à un an.

Elle aurait activement recherché un nouvel emploi après son licenciement, ce qui se serait avéré difficile, eu égard au fait qu'elle était âgée de 53 ans à l'époque.

En ce qui concerne les arriérés de salaire réclamés, l'appelante conteste ne pas avoir travaillé 3,25 heures au mois d'octobre 2019 et maintient que l'employeur a indument retenu le montant de 181,96 euros sur son salaire.

La SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris, au besoin, par substitution de motifs.

Elle estime que l'ensemble des motifs énoncés à l'appui du licenciement sont précis, réels et sérieux.

Pour autant que de besoin, elle offre en preuve le contenu de la lettre de motifs du licenciement.

A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire toute condamnation à son égard au strict minimum.

Elle demande à voir déclarer irrecevable la demande de l'ETAT tendant à voir assortir une éventuelle condamnation des intérêts légaux.

Elle réclame enfin la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de cette dernière aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT demande acte qu'il exerce son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

Il réclame la condamnation de la SOCIETE1.) - pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée - à lui payer le montant de 96.491 euros, outre les intérêts légaux, à titre de remboursement des indemnités de chômage payées à PERSONNE1.) entre mai 2020 et mai 2022.

Il sollicite enfin la condamnation de la partie qui succombe aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-5, paragraphe 2, du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En vertu de l'article L.124-11 du Code du travail, la preuve du caractère réel et sérieux des motifs du licenciant incombe à l'employeur.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour souligne d'emblée qu'il ne saurait être considéré que l'employeur fait un amalgame entre les motifs tenant au comportement et ceux liés aux compétences professionnelles de la salariée, dans la mesure où les différents motifs sont énumérés en neuf catégories distinctes (points 1 à 9 analysés ci-dessous).

Par ailleurs, c'est à tort que l'appelante estime que l'utilisation de la conjonction « ou » dans l'énumération figurant à l'article L.124-5, précité, du Code du travail, implique que les différents types de motifs de licenciement s'excluent mutuellement.

- *Quant au point 1*

Au point 1 de la lettre des motifs du licenciement, l'employeur reproche à la salariée des difficultés relationnelles avec ses collègues de travail et ses contacts professionnels au sein des établissements hospitaliers.

Il n'indique pas quelles étaient les critiques concrètes d'PERSONNE1.) au sujet du travail de PERSONNE3.), ni à quelles dates exactes celles-ci ont été formulées. Il ne précise pas non plus comment se serait manifesté le manque de coopération de la salariée avec PERSONNE4.).

Les reproches concernant le comportement irrespectueux de la salariée à l'égard de PERSONNE3.) et PERSONNE4.) doivent partant être écartés en raison de leur manque de précision.

Les reproches tirés des accusations de harcèlement moral portées par PERSONNE1.) contre son supérieur hiérarchique, le docteur PERSONNE2.), et du comportement irrespectueux de celle-ci envers le docteur PERSONNE5.) sont, en revanche, énoncés avec la précision requise.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que le reproche adressé à l'appelante d'avoir accusé son supérieur hiérarchique de harcèlement moral en 2012 et en 2018 ne constituait pas un motif de licenciement sérieux, étant donné qu'il ne résulte pas du dossier que l'employeur aurait mené une enquête en interne qui aurait permis de conclure à l'absence de harcèlement moral.

Il convient d'ajouter que si le présent litige a trait à des faits antérieurs à 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, il était déjà admis à l'époque qu'un salarié qui relatait des faits de harcèlement ne pouvait être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi de sa part (cf. Cour d'appel, 9 juin 2016, no 39669 du rôle).

A supposer même que la preuve du caractère injustifié des dénonciations de harcèlement moral faites par PERSONNE1.) ait été rapportée, ces accusations n'auraient pu justifier le licenciement intervenu, faute d'éléments de nature à établir la mauvaise foi de la salariée.

Il est ensuite constant en cause que, le 26 avril 2017, PERSONNE1.) a reçu un avertissement pour avoir affiché un comportement injurieux à l'égard de PERSONNE5.) en date du 14 avril 2017.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé que l'employeur qui licencie un salarié pour un fait qui n'a pas encore fait l'objet d'un avertissement, peut, en principe,

invoquer un fait similaire antérieur, pour lequel un avertissement avait été émis, à l'appui du licenciement.

Etant donné qu'aucun incident de la même nature que celui ayant fait l'objet de l'avertissement du 26 avril 2017 n'est énoncé dans la lettre des motifs du licenciement et que les reproches concernant les difficultés relationnelles de la salariée avec PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ainsi qu'avec son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) ne constituent pas des motifs de licenciement valables, les faits du 14 avril 2017, d'ores et déjà sanctionnés par un avertissement, ne sauraient justifier le licenciement.

- *Quant au point 2*

Le reproche tiré de l'absence prolongée de la salariée pour cause de maladie, de ses demandes de congé à la suite de son incapacité de travail prolongée et de l'évocation itérative de ses projets concernant une éventuelle reconversion professionnelle, est énoncé avec la précision requise.

La juridiction du premier degré est à approuver en ce qu'elle a retenu que ledit reproche manquait néanmoins de sérieux, dans la mesure où « *le fait d'être en congé de maladie pour une durée prolongée, de prendre des congés par la suite, d'informer son employeur de son projet professionnel et de revenir une nouvelle fois vers son employeur quant à son projet professionnel n'est pas à qualifier de manque de respect ou de loyauté.* »

La Cour note encore qu'il n'est pas soutenu que la salariée n'aurait pas informé son employeur des prolongations consécutives de son incapacité de travail dans les délais légalement prévus, ni qu'elle aurait remis en cause la décision de l'employeur de refuser sa demande en prolongation de son congé de récréation au-delà du 12 juin 2019.

Au point 2 de la lettre des motifs, la partie intimée réitère, en outre, le reproche tiré des accusations de harcèlement moral émises par l'appelante à l'encontre de son supérieur hiérarchique.

Tel qu'il a été relevé ci-avant, ce reproche ne saurait, en l'espèce, être retenu comme motif de licenciement sérieux.

Il n'y a partant pas lieu d'entendre des témoins quant aux faits repris au point 2 de la lettre de motifs.

- *Quant au point 3*

C'est à juste titre que le tribunal du travail a considéré comme imprécis le motif tiré du refus de la salariée de transférer ses dossiers à PERSONNE6.), dans la mesure où ni la date du refus, ni la façon dont ce refus se serait manifesté concrètement, ne sont énoncés.

Le reproche adressé à la salariée de n'avoir restitué son ancien ordinateur portable à son employeur qu'après plusieurs demandes est, en revanche, formulé avec la précision requise.

Il résulte du dossier que par courriel du 20 août 2018, PERSONNE7.), secrétaire général, a invité la salariée, en congé de maladie, à ramener son ancien ordinateur portable à l'entreprise et que, le même jour, celle-ci a répondu que si elle pouvait garder cet ordinateur chez elle, elle aurait la possibilité de « *pratiquer le logiciel* » SOCIETE3.).

Le 20 novembre 2018, PERSONNE7.) a, à nouveau, demandé à la salariée de rendre son ordinateur portable et, suivant courriel du 22 novembre 2018, celle-ci a répliqué qu'elle était disposée à ce faire, tout en répétant qu'elle préférerait restituer l'appareil à son retour au travail.

Lorsque le 30 novembre 2018, PERSONNE7.) a réaffirmé qu'il serait utile qu'elle rapporte l'ordinateur portable le jour même, sinon au cours de la semaine suivante, PERSONNE1.) a répété qu'il lui serait agréable de garder l'appareil jusqu'à son retour au travail, tout en proposant de le ramener au début de la semaine suivante, si nécessaire.

En date du 7 février 2019, PERSONNE7.) a invité la salariée à proposer une date pour la restitution de l'ordinateur et, par courriel du 14 mars 2019, celle-ci a proposé la date du 19 ou 20 mars 2019.

Il ne résulte pas du dossier que PERSONNE7.) se soit opposé à cette proposition.

Suivant une attestation de remise, l'ordinateur a finalement été restitué en date du 25 mars 2019.

Si, au cours de l'échange de courriels au sujet de la remise de l'ordinateur portable, qui s'est étendu sur plusieurs mois, la salariée a, à plusieurs reprises, exprimé son souhait de garder l'ordinateur, il ne ressort pas de cet échange que celle-ci se serait catégoriquement opposée à la demande de remise, ni que l'employeur lui aurait fixé un délai péremptoire pour procéder à la restitution ou chargé un autre salarié de récupérer l'appareil au domicile de la salariée, absente pour cause de maladie.

Contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail, la Cour considère, dès lors, que le motif de licenciement tiré d'un refus d'ordre de la salariée n'est pas sérieux.

L'offre de preuve de l'intimée est donc à rejeter pour défaut de pertinence en ce qui concerne ce volet.

- *Quant au point 4*

Le reproche tiré des retards de la requérante sur son lieu de travail est énoncé de manière précise, dans la mesure où l'employeur fournit des renseignements sur les dates et la durée des retards litigieux.

Il résulte du dossier que l'appelante est arrivée avec un retard de 55 minutes à une formation le 15 mars 2018 et que, le lendemain, elle a présenté ses excuses à son supérieur hiérarchique, en expliquant qu'elle avait oublié de regarder son calepin.

Il est ensuite reproché à l'appelante d'avoir omis de respecter les plages horaires de 9h30 à 11h30 et de 14h30 à 16h00, au cours desquelles la présence des salariés est obligatoire, suivant le règlement d'horaire mobile interne, ce à six reprises entre le 19 août et le 3 octobre 2019.

Les retards dont il est fait état varient entre 7 et 21 minutes et il résulte d'un courriel du 19 août 2019 qu'à la suite du retard d'PERSONNE1.) après la pause de midi, PERSONNE2.) avait rappelé l'existence des plages horaires litigieuses à cette dernière.

En instance d'appel, l'appelante estime que l'employeur est malvenu de lui reprocher des retards, en faisant valoir qu'au cours de l'exécution du contrat de travail, un logiciel de pointage avait été mis en place, impliquant que, pour pointer, il fallait d'abord allumer l'ordinateur, ce qui pouvait durer jusqu'à 15 minutes.

L'appelante verse une attestation testimoniale de PERSONNE8.), ingénieur informaticien, chargé de la configuration des ordinateurs, des serveurs et du réseau auprès de l'intimée, lequel confirme que « *le pointage horaire chez SOCIETE1.) se fait à partir de l'utilisateur* » et qu'« *il n'est pas rare que le lancement d'un ordinateur chez SOCIETE1.) peut durer 15 minutes voire plus* ».

Les contestations actuellement soulevées par l'appelante ne sont pas convaincantes, dans la mesure où, en première instance, celle-ci avait admis qu'elle avait accusé des retards aux dates concernées, sans évoquer les lenteurs de démarrage de son ordinateur.

A noter encore qu'aux termes d'un courriel du 20 septembre 2019, PERSONNE1.) avait expliqué les retards du mois de septembre 2019 par une erreur, dans son chef, sur le début de la plage horaire du matin et que, suivant courriel du 3 octobre 2019, elle avait présenté des excuses pour son arrivée tardive, en affirmant que son réveil n'avait pas sonné.

Il faut partant admettre que la réalité des retards est établie.

La Cour considère, néanmoins, que ces retards ne constituent, en l'espèce, pas un motif de licenciement sérieux, au vu de leur durée relativement courte, de l'ancienneté de plus de quinze ans de la salariée et du fait que le contrat de travail de celle-ci prévoyait que l'horaire de travail était « *variable en fonction des besoins de service* » et précisait que la salariée disposait « *d'une certaine marge de manœuvre pour aménager son temps de travail* ».

L'offre de preuve présentée par la partie intimée n'est, par conséquent, pas pertinente en ce qu'elle a trait aux retards de la salariée.

- *Quant au point 5*

La Cour approuve la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que le reproche tiré des insuffisances de compétences linguistiques et scientifiques de la salariée est énoncé de manière imprécise, aucun exemple concret, permettant d'apprécier la gravité et la portée du grief, n'étant fourni.

Il s'y ajoute que l'employeur n'explique pas pour quelles raisons d'éventuelles lacunes au niveau des compétences linguistiques de la salariée n'ont été perçues comme problématiques, ni au moment de l'embauche de celle-ci en mai 2004, ni au cours de la période d'essai d'un an.

A noter, en outre, que dans la lettre de motifs, l'employeur n'indique pas que la salariée aurait refusé des formations linguistiques qu'il lui aurait proposées.

- *Quant au point 6*

Tel que l'a relevé à juste titre le tribunal du travail, les reproches tirés du fait que la salariée n'aurait pas assuré une « *formation optimale* » à PERSONNE9.), à l'arrivée de celle-ci dans l'équipe SOCIETE4.) en 2018, et qu'elle n'aurait pas suivi « *la méthodologie basée sur les procédures de la SOCIETE4.)* », manquent de précision en ce qu'ils ne se réfèrent pas à des incidents concrets.

L'employeur affirme ensuite que la salariée était souvent distraite et fournit quatre exemples.

C'est à bon droit et pour les motifs auxquels il est renvoyé, que le tribunal du travail a écarté les deux premiers de ces exemples comme étant imprécis et considéré comme manquant de sérieux les deux autres exemples, ayant trait à l'oubli, par la salariée, du code du cadenas de son ordinateur et à la demande de celle-ci à pouvoir rentrer chez elle pour vérifier si elle avait éteint sa cuisinière.

Il n'y a partant pas lieu d'entendre des témoins sur ce volet de la lettre des motifs du licenciement.

- *Quant au point 7*

L'employeur affirme que la salariée n'a pas assuré le suivi des contrôles qualité mensuels de niveau A au bloc opératoire et énumère les mois au cours desquels différents appareils n'ont pas été testés en 2017.

L'employeur ne précise pas suivant quelle procédure la salariée devait effectuer le suivi des contrôles qualité mensuels, de sorte que la Cour ignore s'il incombait à celle-ci d'ordonner lesdits tests, de les effectuer elle-même ou de solliciter régulièrement des rapports pour vérifier si les tests avaient été effectués.

Les reproches suivant lesquels la salariée ne donnait que « *très peu de feedback* », que ses explications étaient trop compliquées et que les formations qu'elle dispensait étaient incompréhensibles sont également vagues.

Il en est de même du grief tenant à l'incapacité de la salariée de résoudre un problème au niveau du réglage des appareils, par rapport auquel aucune date n'est indiquée.

Les manquements de la salariée lors des contrôles de niveau B sont également énoncés de façon générale, sans référence à des dates, tel que l'a souligné le tribunal du travail de façon pertinente.

Quant aux « *manquements dans le cadre du suivi de dose* », reprochés à la salariée, le tribunal du travail est pareillement à approuver en ce qu'il a retenu que « [...] *les développements de la SOCIETE1.) sont généraux [...], il n'y a aucune indication de date à laquelle les constats par les Docteurs PERSONNE2.) et PERSONNE5.) auraient été faits, [ni de] dates auxquelles les contrôles auraient dû être effectués et il n'y a aucune précision (chiffres à l'appui) quant aux doses constatées avec un comparatif des doses qui auraient dû être mesurées* » et en ce qu'il a souligné que la SOCIETE1.) indique que la salariée n'a pas utilisé le programme SOCIETE5.), sans indiquer quand ce constat a été fait et par quelle personne.

Il n'est, par ailleurs, pas précisé à partir de quelle date la salariée avait accès audit programme, mis en place en 2017 pour la surveillance des doses.

Il s'ensuit que le point 7 de la lettre des motifs du licenciement a été écarté à juste titre par le tribunal du travail, pour son manque de précision.

- *Quant au point 8*

Force est de constater que le reproche en relation avec la présentation du projet SOCIETE3.) est énoncé avec la précision requise.

Contrairement au tribunal du travail, la Cour considère cependant que les différentes demandes de report de réunions, émises par la salariée, ne dénotent pas une insuffisance professionnelle dans le chef de celle-ci.

Ainsi, la Cour ignore quelle était la charge de travail d'PERSONNE1.) lorsqu'en date du 11 avril 2018, elle a informé son supérieur hiérarchique qu'elle n'était pas prête pour effectuer la présentation d'un programme développé avec le logiciel SOCIETE3.) le lendemain.

Le caractère illégitime de la demande d'PERSONNE1.) tendant à la prorogation de quelques jours des délais qui lui avaient été impartis le 13 juin 2019 pour les différentes étapes de la présentation et de la mise en œuvre du projet SOCIETE3.) n'est pas non plus établi, étant noté que la date initialement fixée pour la première réunion était le 20 juin 2019, soit une semaine après la reprise de travail par la salariée, à la suite de son absence prolongée.

Le fait qu'en date des 21 et 24 juin 2019, la salariée ait sollicité un nouveau report de la réunion de présentation fixée au 24 juin 2019 - report qui lui a été refusé - et qu'en date du 22 juillet 2019, elle ait demandé à voir remettre une réunion de suivi au lendemain, ne saurait pas non plus être considéré comme inacceptable.

Il convient de souligner, à ce sujet, qu'aux termes des différentes fiches d'examen médical émises par le médecin du travail PERSONNE10.), relatives à la période en cause, il est recommandé de « *veiller à mettre, pour le travail, des délais qui ne soient pas sources de stress* ».

En ce qui concerne la qualité du travail fourni par la salariée, PERSONNE9.) et PERSONNE5.) affirment dans leurs attestations testimoniales que, lors de la présentation du projet SOCIETE3.) le 24 juin 2019, PERSONNE1.) ne pouvait pas répondre de manière claire et complète aux différentes questions qui lui étaient posées par les personnes présentes.

Les témoins ne fournissent cependant aucun détail quant à la teneur des questions posées et des réponses données par l'appelante.

Il résulte du dossier qu'au cours de l'après-midi du 24 juin 2019, PERSONNE1.) a envoyé une présentation *PowerPoint* restructurée à PERSONNE9.).

Suivant courriel du même jour, PERSONNE9.) réplique qu'il y a lieu de réduire le nombre des slides du *PowerPoint*, donne à considérer « *qu'il y a trop de texte* » dans la présentation et suggère notamment de déplacer la recherche bibliographique à la fin du document et de fournir des explications plus détaillées à certains égards.

Elle ajoute qu'« *il y a des approches* », mais estime qu'PERSONNE1.) n'a pas « *une vision claire et précise comment [...] mesurer et obtenir la MTF* ».

Par courriel du 28 juin 2019, PERSONNE1.) répond de manière détaillée aux différentes questions posées par PERSONNE9.) et affirme qu'elle apportera des modifications au document.

Il ne résulte pas de la lettre des motifs du licenciement ni des pièces versées en cause que les réponses fournies le 28 juin 2019 auraient manqué de pertinence, ni que la salariée aurait omis d'apporter les modifications annoncées au projet litigieux à la suite de l'envoi de son courriel.

L'employeur reproche ensuite à la salariée de n'avoir rempli que partiellement les tâches qui lui avaient été assignées concernant les présentations à réaliser au mois de juillet 2019, relatives notamment à « *l'importation d'une image en format DICOM avec le logiciel SOCIETE3.)* », « *au calcul de la valeur moyenne des pixels dans l'image à partir d'une zone (ROI) définie* » et « *au calcul mathématique de la résolution sur une zone définie (ROI) d'une image* ».

Les différentes attestations testimoniales versées en cause n'évoquent pas les présentations du mois de juillet 2019.

L'appelante conteste l'absence de maîtrise du logiciel *SOCIETE3.)* dans son chef et soutient que « *le projet en soi avait été présenté dès le début comme non réalisable avec les éléments proposés. Le projet ne pouvait être réalisé qu'en échangeant certaines prémisses présentées et avec un échantillonnage d'une année pour le tester.* »

S'il résulte de ce qui précède que la présentation du projet litigieux a donné lieu à un certain nombre de critiques au sein de la *SOCIETE1.)*, notamment quant à la structure et à la lisibilité du document établi et que la salariée et son supérieur hiérarchique avaient des points de vue divergents quant au caractère réalisable du projet, il n'appert pas que le travail réalisé par l'appelante aurait mis en évidence son « *manque de professionnalisme et de compétences* ».

L'offre de preuve de la partie intimée n'est pas pertinente en ce qui concerne les faits repris au point 8 de la lettre des motifs, dans la mesure où les témoins proposés ne sont pas susceptibles de fournir des renseignements autres que ceux qu'ils ont exposés dans leurs attestations testimoniales ou résultant des échanges de courriels versés en cause.

Il s'ensuit que le caractère réel et sérieux du motif de licenciement concernant la « *non-réalisation du projet SOCIETE6.) avec SOCIETE3.)* » laisse d'être établi.

- *Quant au point 9*

Concernant le reproche relatif à la « *révision des procédures pour le contrôle qualité en radiologie dentaire des appareils de type orthopantomographes (SOCIETE7.) et intraoral* », c'est à juste titre que le tribunal du travail a relevé que l'employeur ne fournit aucune précision quant aux délais qui auraient dû être respectés par la salariée pour rendre son projet.

Contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction du premier degré, la Cour considère, en revanche, que les « *objectifs fixés* » sont clairement énoncés dans les termes suivants : « *le but était de revoir les procédures à la lumière des nouvelles dispositions légales et réglementaires entrées en vigueur en 2019.* »

Les critiques de la *SOCIETE1.)* à l'égard du document établi par la salariée sont également formulées de façon détaillée.

L'employeur reproche notamment à la salariée d'avoir présenté un document trop long, comportant 42 pages et 7 annexes et constate qu'elle a omis de prendre en compte les mesures effectuées sur les appareils *SOCIETE7.)* en 2018.

La partie intimée ne verse cependant aucune pièce relative à des instructions que l'employeur aurait émises au préalable quant au volume et à la teneur exacte du projet à réaliser.

Il résulte ensuite du document préparé par la salariée, des annotations y apposées par *PERSONNE2.)* ainsi du courriel 6 septembre 2019 de ce dernier, que le projet de la

salariée comporte des références au règlement de 2001, alors que ce règlement a été abrogé par un règlement du 1^{er} août 2019, que certaines formules auxquelles il est fait référence ne figurent pas dans le document et que la numérotation des figures est incohérente à certains endroits.

La Cour considère néanmoins que les erreurs ponctuelles affectant le document et les carences dans la présentation de celui-ci ne permettent pas, pour autant, de conclure à une insuffisance professionnelle dans le chef de la salariée, laquelle a été au service de la partie intimée pendant plus de quinze ans.

Le motif de licenciement énoncé au point 9 ne constitue, par conséquent, pas non plus un motif de licenciement sérieux et le volet de l'offre de preuve s'y référant manque de pertinence.

Au vu des développements qui précèdent, le licenciement d'PERSONNE1.) est à déclarer abusif, par réformation du jugement entrepris.

Quant aux demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Bien qu'PERSONNE1.) ait été dispensée de travailler au cours de la période de préavis de six mois, celle-ci ne verse aucune pièce relative à des recherches actives d'emploi entreprises au cours de la période visée.

Elle produit un tableau relatif à des démarches faites postérieurement à la période de préavis, parmi lesquelles sont mentionnées quelques candidatures qu'elle aurait posées en juin, août et octobre 2020, sans pour autant étayer ce tableau par des courriers.

Il s'ensuit que l'appelante reste en défaut de prouver qu'elle a fait de sérieux efforts en vue de retrouver un emploi dans les meilleurs délais.

L'existence d'un préjudice matériel en relation causale avec le licenciement de la salariée laisse partant d'être établie et le jugement entrepris est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un tel préjudice.

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

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

A défaut de preuve de recherches actives en vue de trouver un nouvel emploi dans les mois ayant suivi son licenciement, la salariée n'établit pas s'être particulièrement souciée de son avenir professionnel.

Il n'en reste pas moins qu'au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement, qualifié d'abusif, est intervenu et eu égard à l'ancienneté de plus de quinze ans au sein de la SOCIETE1.) et à l'âge (52 ans) de l'appelante au moment du licenciement, celle-ci a nécessairement subi une atteinte à sa dignité de salariée.

Le dommage moral ainsi subi est à évaluer au montant réclamé de 5.000 euros et il y a lieu de condamner la partie intimée au paiement dudit montant, avec les intérêts légaux à partir de la date de la demande en justice, jusqu'à solde, par réformation du jugement entrepris.

Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaire

La SOCIETE1.) ne relève pas appel incident du jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée au paiement du montant de 181,96 euros, retenu sur le salaire du mois d'avril 2020 d'PERSONNE1.).

Elle sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il a fait droit à sa demande reconventionnelle en remboursement dudit montant, au motif que celui-ci n'était pas dû, eu égard au fait que la salariée n'avait pas travaillé pendant 3,35 heures au mois d'octobre 2019.

Le récapitulatif individuel relatif aux heures de travail de l'appelante pour la période du 1^{er} au 31 octobre 2019 (pièce 33 de la partie intimée) présente un solde négatif de 3,35 heures.

Le salaire étant la contrepartie du travail fourni par le salarié, tant l'employeur que le salarié peuvent invoquer l'exception d'inexécution lorsque l'autre partie omet de remplir les siennes.

L'appelante n'apporte pas la preuve que, contrairement aux indications figurant dans le prédit récapitulatif, elle aurait presté les 3,35 heures en cause.

C'est, dès lors, à bon droit que la juridiction de première instance a dit que le salaire se rapportant à ces 3,35 heures n'était pas dû.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a dit fondée la demande reconventionnelle de la SOCIETE1.) et ordonné la compensation entre créances réciproques.

Quant à la demande de l'ETAT

En vertu de l'article L.521-4, paragraphe 8, du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement avec préavis du salarié, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage qu'il a versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné qu'PERSONNE1.) a été déboutée de sa demande en indemnisation d'un dommage matériel, la demande de l'ETAT est à rejeter à son tour, faute d'assiette sur laquelle ledit recours pourrait s'exercer.

Le jugement est donc à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté l'ETAT de sa demande.

Quant aux indemnités de procédure

Succombant au litige et devant supporter les frais et dépens des deux instances, sauf en ce qui concerne les frais et dépens en relation avec la demande de l'ETAT, la demande de l'intimée en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant en ce qu'elle concerne la première instance, par réformation du jugement entrepris, que l'instance d'appel.

PERSONNE1.) ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est également à rejeter, tant en ce qu'elle concerne la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que 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 d'PERSONNE1.) recevable,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de son recours,

déclare partiellement fondé l'appel d'PERSONNE1.),

réformant,

déclare abusif le licenciement avec préavis, intervenu le 18 octobre 2019 à l'égard d'PERSONNE1.),

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence du montant de 5.000 euros,

condamne, de ce chef, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 20 janvier 2021, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

décharge PERSONNE1.) de la condamnation y afférente,

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, sauf en ce qui concerne les frais et dépens en relation avec la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

condamne l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, aux frais et dépens de l'instance d'appel, en relation avec sa demande.

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 Stephanie MENDES.