

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°114/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept novembre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00375 du rôle

Composition:

Nadine WALCH, premier conseiller-président,
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCHAUUS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPELLA
de Luxembourg du 28 mars 2024,

comparaissant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et :

l'établissement public SOCIETE1.), établi et ayant son siège social
à L-ADRESSE2.), inscrit au Registre de Commerce et des Sociétés
de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représenté par son
Recteur actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparaissant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) a été engagée par l'SOCIETE1.) du Luxembourg suivant un premier contrat à durée déterminée du 15 avril 2011 pour la période du 15 mai 2011 au 15 mai 2012, puis, suivant un deuxième contrat à durée déterminée du 21 février 2012 pour la période allant du 1^{er} mars 2012 au 28 février 2013 et enfin, en vertu d'un contrat à durée indéterminée du 24 janvier 2013 avec effet au 1^{er} mars 2013 en qualité de « *Support, affectée à la Faculté des Sciences, de la Technologie et de la Communication/Décanat* ».

Par courrier recommandé du 14 mars 2022, PERSONNE1.) a été convoquée à l'entretien préalable au licenciement du 18 mars 2022.

Par courrier recommandé du 21 mars 2022, l'SOCIETE1.) du Luxembourg a procédé au licenciement de PERSONNE1.) moyennant un préavis de six mois allant du 1^{er} avril au 30 septembre 2022, avec dispense de travailler.

Ayant demandé les motifs de son licenciement, ceux-ci lui ont été fournis par l'SOCIETE1.) du Luxembourg par courrier recommandé du 29 avril 2022 ayant la teneur suivante :

Par courrier du 12 juillet 2022, PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 16 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer l'SOCIETE1.) du Luxembourg devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour la voir condamner à lui payer, à la suite de son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, suivant le dernier état de ses conclusions et outre les intérêts légaux, 27.010,97 € au titre de réparation du préjudice matériel et 15.000 € au titre de réparation du préjudice moral. Elle demanda encore à voir recommander à l'employeur de consentir à sa réintégration et, en cas de refus de sa part, à le voir condamner à lui payer une indemnité supplémentaire de 5.220,75 € sur base de l'article L.124-12 (2) du Code du travail.

PERSONNE1.) a encore sollicité la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois suivant la signification du jugement à intervenir, l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 €, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries, l'SOCIETE1.) du Luxembourg a contesté les demandes adverses.

Par jugement du 12 février 2024, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 21 mars 2022 fondé et justifié, a dit les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, ainsi que celle visant à recommander à l'SOCIETE1.) du Luxembourg de consentir à sa réintégration, non fondées, l'a déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 28 mars 2024, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 12 février 2024.

PERSONNE1.), demande, par réformation, à voir déclarer le licenciement du 21 mars 2022 abusif et condamner l'SOCIETE1.) du Luxembourg au paiement des montants de 27.010,97 € au titre de réparation de son préjudice matériel, 15.000 € au titre de réparation de son préjudice moral, 5.220,75 € en application de l'article L.124-12 du Code du travail, « *vu le refus de réintégration manifesté par la partie intimée de réintégrer l'appelante dans ses effectifs* », le tout avec les intérêts légaux à partir « *de la présente demande en justice, jusqu'à solde* ». Elle demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du présent arrêt, la condamnation de l'SOCIETE1.) du Luxembourg au paiement d'une indemnité de procédure de 3.500 € pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg conclut à la confirmation du jugement entrepris et sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

Quant à la précision de la lettre de motivation du 29 avril 2022

Discussion

Le tribunal du travail a retenu que « *les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante - l'employeur ayant tant indiqué la nature des reproches invoqués ainsi que leur classification en trois catégories, que des exemples de nature à illustrer lesdits reproches* ».

PERSONNE1.) conteste, à titre principal, la précision des motifs de licenciement invoqués, faute pour l'SOCIETE1.) du Luxembourg d'avoir « *précisé les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées* ». Elle demande partant, à titre principal, par réformation, à voir dire que « *la motivation est imprécise dans son ensemble de sorte que le licenciement est à déclarer abusif ab initio* ». A titre subsidiaire, elle demande, par réformation, à retenir que « *certain motifs sont invoqués de façon totalement imprécise, de sorte qu'il y a lieu de les écarter individuellement comme s'ils n'existaient pas* ».

L'SOCIETE1.) du Luxembourg conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement de PERSONNE1.) ont été indiqués avec la précision requise par la loi. Elle soutient avoir « *pour chacun de ces trois motifs* », à savoir « *le refus d'ordre/contestations d'ordres, l'opposition de Madame PERSONNE1.) aux évolutions et modifications proposées et finalement son comportement inapproprié au sein de la SOCIETE2.) [...] apporté des faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant le caractère ingérable/difficile de Madame PERSONNE1.)* ». Elle donne encore à considérer que « *si les motifs n'avaient pas été précis, [PERSONNE1.)] n'aurait pas su préparer sa défense comme elle l'a cependant fait avec la production en première instance de toutes les pièces relatives au bien-fondé du licenciement* ».

Appréciation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, « (1) *Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.* (2) *L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, 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.*

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) du Code du travail précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La Cour retient que les motifs suivants, invoqués dans la lettre de motivation du 29 avril 2022 répondent à suffisance de droit au critère de précision requis par la loi, à savoir :

- d'avoir par email du 15 juin 2021 informé « PERSONNE2.) *qu'en accord avec le coordinateur vous n'allez pas combiner les deux cours pour l'obtention d'un point GROUPE1.), mais que vous allez vous contenter uniquement du cours sur ORGANISATION1.) pour accorder le point GROUPE1.)* », contrairement à la proposition de PERSONNE2.) du 14 juin 2021 « *de combiner les deux cours pour obtenir 1 point GROUPE1.)* », proposition que le coordinateur aurait « *accepté au début par retour de courriel du même jour* » ;
- d'avoir, lors de la réunion du 22 février 2022, « *monopolisé complètement la parole jusqu'à ce que Madame PERSONNE2.) intervienne afin que les points de vue des autres participants puissent être également partagés, ce que vous avez très mal pris et vous avez décidé de quitter la réunion vexée* » ;
- après que PERSONNE3.) « *s'est longuement excusée auprès de vous et vous a promis qu'elle vous laisserait envoyer lesdits emails l'année prochaine, vous lui avez encore adressé un email le 9 novembre 2021, dont Madame PERSONNE2.) en était également destinataire et en tenant en copie deux professeurs, Monsieur PERSONNE4.) et Monsieur PERSONNE5.), en vous adressant à vos deux supérieurs hiérarchiques de la sorte : As I heard by, chance, that the awarders have already been informed, that they won the ORGANISATION2.), without that I was aware of it, while I was the only interlocutor in the whole process (...). Next year's round: to avoid any miscommunication issue and to avoid the*

frustration of not doing the last steps of a job we have been conducted all along and even not being informed about it (...) I would please need to be assured about the following: if I take the responsibility of this task (taking care of the ORGANISATION2.)), I would like to conduct it from A to Z, from the beginning to the end, or not at all. Can we agree about this? It is indeed very important to me to be fully responsible of a process and not being squeezed for the last steps, especially after the trust shown to me by the Programme Committees of my doctoral programmes. Vous avez envoyé cet email alors que la discussion à ce sujet était en principe close » ;

- *de s'être « permise » en date du 9 novembre 2021 de « défier » PERSONNE3.) « en lui demandant pourquoi elle ne donnerait pas elle-même plus de cours de «good Scientific Practice» aux doctorants » ;*
- *de s'être « fermement opposée à l'interprétation donnée par Madame PERSONNE2.) » quant à l'interprétation de l'article 49 (3) du règlement des études concernant la cotutelle et les projets ORGANISATION3.) et notamment quant à la limitation du nombre d'GROUPE1.) provenant d'institutions extérieures « dans votre courriel du 16 juin 2021 qui s'adressait à tous les membres de l'équipe en terminant votre email par so please do not go backwards again and please do not question my work again, I am doing the best I can, as usual », et que « Madame PERSONNE6.), juriste, vous a confirmé par email du 30 juin 2021 que la bonne interprétation était bien celle de Madame PERSONNE2.), à savoir que l'GROUPE1.) pouvait être validé pour des cours extérieurs ou pour les cours suivis dans l'université partenaire d'une cotutelle ou pour reconnaître l'effort supplémentaire et la valeur pédagogique de l'expérience industrielle en ORGANISATION3.) ou de l'expérience multiculturelle et linguistique en cotutelle. Jusqu'à 10 GROUPE1.) peuvent être accordés pour le temps passé dans l'établissement partenaire. Les GROUPE1.) ne sont pas basés sur les cours suivis, mais sur l'effort supplémentaire et la formation de la cotutelle ou ORGANISATION3.) » ;*
- *que « le 15 février 2021, vous lui [PERSONNE7.)] avez adressé un email en lui expliquant que vous n'allez pas lui apprendre ce qui doit être fait pour SOCIETE3.) mais que vous allez avoir besoin de lui dans l'étape suivante du programme, vous lui avez également indiqué ne pas être prête avant mars. Madame PERSONNE2.) vous a par email du 15 février 2021 rappelé que Monsieur PERSONNE7.) faisait partie du programme « administrator for the computational programme » et qu'il faudrait lui apprendre aussi rapidement que possible puisque l'apprentissage auprès de PERSONNE8.) avait pris uniquement une semaine et elle vous a rappelé qu'il était payé*

- pour ça et qu'elle ne comprenait pas pourquoi l'apprentissage de votre programme devait prendre plus de temps » ;*
- *et qu' « en date du 23 janvier 2019, vous vous êtes permise de transférer les emails vous étant adressés provenant des doctorants concernant leurs interrogations quant à une circulaire et les décisions prises sur GROUPE1.) au vice-recteur, Monsieur PERSONNE9.), au motif que vous ne connaissiez rien sur la circulaire et les décisions GROUPE1.) qu'il a prise. Monsieur PERSONNE10.), secrétaire académique/Head of Faculty Administration, a dû vous rappeler par retour de courriel du même jour qu'il ne revenait pas au Vice-recteur de répondre aux emails qui vous sont adressés. En effet, il vous incombait de solliciter les informations nécessaires sur la circulaire et décisions GROUPE1.) et faire suite à vos emails par vous-même ».*

Si pour ces reproches, l'SOCIETE1.) du Luxembourg a indiqué la nature des fautes reprochées à la salariée ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, de sorte que PERSONNE1.) n'a pas pu se méprendre quant aux reproches lui adressés et le juge est en mesure d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à sa salariée dans la lettre énonçant les motifs du congédiement, il en va néanmoins différemment pour les autres reproches formulés dans la lettre de motivation du 29 avril 2022.

Ainsi les reproches de ne jamais avoir « *accepté l'existence de la SOCIETE2.)* », de ne pas avoir accepté « *le DSF en tant que supérieur hiérarchique* », d'avoir eu une « *attitude fermée* » et avoir « *manifesté son opposition au changement* » dans le cadre du « *projet Doctoral Education GROUPE1.)* », de s'être « *adressé de manière non appropriée et exagérée à Madame PERSONNE3.)* » en haussant le ton, d'avoir eu une « *attitude contreproductive* », de s'être adressée « *à plusieurs reprises de manière non appropriée à Madame PERSONNE11.)* », d'avoir victimisé et pleuré devant toute l'équipe, de s'être opposée en juin 2021 à une proposition faite par PERSONNE2.), de ne pas avoir appliqué « *l'interprétation donnée à* » l'article 49(3) du règlement des études concernant la cotutelle et les projets ORGANISATION3.) par l'SOCIETE1.) du Luxembourg, d'avoir refusé dans « *un premier temps* » de s'occuper de « *l'excellent Thesis Award* » au motif d'avoir plus de doctorants à gérer que les autres, d'avoir « *refusé d'appliquer, selon la proposition de Monsieur PERSONNE12.), la standardisation son utilisation à tous les programmes* », de ne pas avoir « *voulu rendre services à vos collègues dans la préparation de la cérémonie* » de la remise des diplômes prévue pour le 17 décembre 2021, d'avoir « *en raison de votre fort caractère* » imposé « *l'ouverture de la fenêtre toute la journée* » à son

collègue, que PERSONNE7.) n'a pas connu « *une seule réunion sans que vous ne contestiez fermement une décision* », qu'PERSONNE12.) « *est parti en raison en partie de votre attitude* », d'avoir « *refusé de la former pour un prétendu manque de temps* », de s'être « *adressée sèchement et méchamment à* » ses supérieurs hiérarchiques, d'avoir eu « *une attitude irrespectueuse et parfois agressive à l'égard de vos collègues* », d'avoir souvent rejeté « *les idées proposées sans pour autant expliquer le pourquoi* » et « *d'avoir adopté une attitude antagoniste* », ne répondent pas, par réformation, au critère légal de précision, pour être dépourvus d'indications claires quant aux circonstances de fait et de temps ayant entouré ces reproches.

La Cour se prononcera dès lors dans les développements qui vont suivre sur le caractère réel et sérieux des seuls motifs ayant été indiqués avec la précision requise.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Discussion

PERSONNE1.) soutient que l'SOCIETE1.) du Luxembourg ne rapporterait pas la preuve du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Concernant le premier motif, PERSONNE1.) soutient que ce ne serait pas elle qui aurait fait changer d'avis les directeurs d'études et qu'ils auraient décidé seuls de ne pas rendre obligatoire la combinaison des deux cours d'éthique, « *ORGANISATION1.) et ORGANISATION4.)* ». Elle aurait uniquement exprimé son point de vue à l'exclusion de tout abus, en conformité avec l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Concernant le deuxième motif retenu, elle conteste tout comportement non-approprié. Elle soutient avoir pris la parole en début de réunion quant à question relative au « *DP-MA* » dont les procédures n'étaient pas connues par ses collègues, mais qu'elle aurait laissé le temps à ses collègues de s'exprimer pour les autres questions. Elle explique avoir quitté la réunion du 22 février 2022 après avoir été verbalement attaquée par PERSONNE2.), qui aurait eu depuis deux ans un comportement discriminant à son égard.

Concernant le troisième reproche retenu, elle fait valoir avoir fait l'essentiel du travail dans le cadre du « *Best Thesis Award* », sans néanmoins avoir été informée par PERSONNE3.) de la remise des prix aux lauréats, de sorte que ce serait à juste titre « *qu'elle a revendiqué ses droits pour l'avenir en réclamant contre cette manière*

de procéder, PERSONNE3.) ayant d'ailleurs reconnu ses torts en s'excusant auprès d'elle ».

Concernant le quatrième reproche, PERSONNE1.) explique qu'il y aurait eu un malentendu, étant donné qu'elle aurait proposé *« que des professeurs, notamment de droit, puissent éventuellement donner certains cours »*, alors que PERSONNE11.) aurait compris *« que l'appelante proposait à elle de donner certains cours »*. Elles s'en seraient expliquées et PERSONNE1.) affirme avoir cru que *« l'incident était clos »*.

Concernant le cinquième reproche, PERSONNE1.) fait valoir n'avoir qu'appliqué *« une interprétation de l'article 49 comme la faculté de droit le faisait »* et avoir, au vu de *« plusieurs interprétations de la part de professeurs différents [...] demandé au service juridique dédié de l'SOCIETE1.) du Luxembourg de trancher »*. Elle soutient que des *« difficultés d'interprétation d'une disposition de part et d'autre ne justifient certainement pas le licenciement de l'une des personnes concernées »*.

Concernant le sixième reproche, PERSONNE1.) fait valoir que *« quand PERSONNE7.) a commencé, il ne venait que très rarement au bureau »* et qu'elle *« avait des deadlines importants »* et que *« pour finir PERSONNE7.) a reçu toutes les informations dont il avait besoin, il a eu accès à tous les documents »*.

Concernant le dernier reproche, PERSONNE1.) soutient qu'il *« s'agit d'un reproche totalement incompréhensible »* et qu'elle *« peine à comprendre ce qui lui est reproché »*.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg conclut à la confirmation du jugement entrepris pour avoir retenu le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement. Elle précise que *« ce ne sont pas les compétences professionnelles de PERSONNE1.) qui sont mises en cause mais ce sont des problèmes au niveau relationnel qui ont déterminé l'SOCIETE1.) du Luxembourg à mettre fin à la relation de travail »*.

Appréciation

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, l'article L.124-11 (1) du Code du travail dispose que : *« est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou*

fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique. Le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture. La cause sérieuse est celle qui revêt un caractère de gravité telle qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La Cour retient, par réformation, sans qu'il n'y ait lieu d'analyser leur caractère réel, que les motifs retenus, pour avoir été indiqués avec la précision requise, sont, aussi bien à eux seuls que dans leur ensemble, dépourvus de cause sérieuse.

En effet, concernant le premier motif, il y a lieu de constater qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir informé PERSONNE2.) de ne pas suivre une simple proposition de sa part et ce en accord avec le « *coordinateur* », de sorte que ce fait ne saurait constituer une faute dans le chef de la partie appelante.

Il en va de même du troisième motif avancé par l'SOCIETE1.) du Luxembourg duquel il ressort d'ailleurs qu'PERSONNE3.) « *s'est longuement excusée auprès de* » PERSONNE1.) et lui « *a promis* » qu'elle la « *laisserait envoyer lesdits emails l'année prochaine* ». Le seul fait d'avoir par après adressé un email à PERSONNE3.), ainsi qu'à deux professeurs et dans lequel elle a expliqué, dans des termes polis et respectueux, pourquoi il lui importait d'envoyer ces emails elle-même et a demandé la confirmation de pouvoir le faire l'année prochaine, ne saurait être constitutif d'une faute.

Le seul fait de demander à son supérieur hiérarchique pourquoi elle ne donnerait pas plus de cours d'une matière spécifique aux doctorants ne saurait non plus être considéré comme un fait fautif.

Concernant le cinquième motif exposé par l'SOCIETE1.) du Luxembourg, il y a lieu de rappeler que seul le reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir, dans un premier temps, avant qu'une décision définitive quant à l'interprétation à retenir n'a été prise par l'SOCIETE1.) du Luxembourg, défendu une interprétation différente de celle de PERSONNE2.), en ce qui concerne « *l'article 49 (3) du règlement des études concernant la cotutelle et les projets ORGANISATION3.)* » a été indiqué avec la précision requise. Or le seul fait d'avoir une interprétation différente d'un article spécifique que son supérieur hiérarchique ne saurait être constitutif d'une faute, tant

qu'une décision définitive n'a été prise par l'employeur quant à l'interprétation à suivre.

S'il résulte du sixième motif de licenciement retenu que PERSONNE1.) aurait expliqué le 15 février 2021 à PERSONNE13.) qu'elle n'allait pas lui apprendre « *ce qui doit être fait pour SOCIETE3.)* », il n'en ressort pas qu'elle se serait obstinée dans son refus après l'email de sa supérieure hiérarchique lui rappelant qu'il serait de son devoir « *de lui apprendre aussi rapidement que possible* », de sorte que ce reproche n'est non plus constitutif d'une faute.

Concernant le septième reproche, le seul fait d'avoir transféré une fois des emails lui adressés par des doctorants au « *vice-recteur* » au motif qu'elle ne connaîtrait pas la « *circulaire et les décisions GROUPE1.) qu'il a pris* » ne saurait constituer une faute.

Si en ce qui concerne le deuxième motif, le fait de sortir « *vexée* » d'une réunion après que sa supérieure hiérarchique est intervenue pour que le point de vue des autres participants à la réunion puisse également être partagé, constitue certes une faute, celle-ci n'est cependant pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec préavis.

Eu égard aux développements qui précèdent, le licenciement avec préavis du 21 mars 2022 est, par réformation, à déclarer abusif, pour ne pas être basé sur des motifs précis, sinon sur des motifs sérieux.

Quant aux conséquences du licenciement

Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) soutient avoir fait de nombreuses recherches d'emploi et rapporté la preuve d'avoir « *été particulièrement proactive dans ses démarches* », de sorte qu'il y aurait lieu, par réformation, de fixer une période de référence de treize mois et de condamner l'SOCIETE1.) du Luxembourg au paiement du montant de 27.010,97 € au titre de réparation de son préjudice matériel.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg conclut, à titre principal, à voir dire cette demande non fondée, motif pris que PERSONNE1.) n'aurait pas « *été très active dans la recherche d'un nouvel emploi* » et que les « *pertes de salaire trouvent leur origine dans l'inertie de [PERSONNE1.)] et ne sont dès lors pas en relation causale avec le licenciement* ». Elle sollicite encore le rejet de la pièce n°113 de PERSONNE1.), au motif de constituer « *une pièce auto-constituée et qui est dénuée de tout caractère probant* ». A titre subsidiaire,

l'SOCIETE1.) du Luxembourg soutient qu'il « y aurait lieu de faire courir la période de référence à partir de la notification du licenciement, sinon du début du préavis légal [...]. Le prétendu préjudice matériel, le cas échéant subi par la requérante, serait ainsi intégralement couvert par cette période de préavis ».

Appréciation

Il y a d'emblée lieu de retenir qu'un éventuel défaut de pertinence d'une pièce au motif de constituer « une pièce auto-constituée » n'est pas une cause de rejet. La demande de rejet de la pièce n° 113 de la partie appelante, formulée par l'SOCIETE1.) du Luxembourg, est de ce fait à déclarer non fondée.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement

Il convient encore de préciser que la période de référence prend cours à la fin du contrat de travail, ou en début de la période de préavis en cas de dispense de travail, ce qui est le cas en l'espèce.

S'il résulte des pièces versées en cause par PERSONNE1.) qu'elle a entrepris dès le 27 avril 2022 des démarches actives afin de trouver un nouvel travail et que ces démarches ont été continuées tout au long de l'année 2022, il y a cependant lieu de constater que ses démarches se sont limitées à la région Minett du Grand-Duché du Luxembourg. L'appelante avait d'ailleurs précisé à deux entreprises ayant manifesté de l'intérêt à sa candidature, ne pas souhaiter travailler à Luxembourg-ville.

En tenant compte du fait que PERSONNE1.) n'était âgée que de 40 ans au moment de son licenciement et de ses qualifications professionnelles, la Cour retient qu'une période de trois mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire à PERSONNE1.) pour se procurer un emploi de remplacement, si elle avait élargi la zone géographique visée par sa recherche d'un nouvel emploi, obligation qui lui incombait. Elle est dès lors à débouter de ce chef de son appel.

Quant au dommage moral

PERSONNE1.) fait valoir s'être fait beaucoup de soucis pour son avenir professionnel et que la perte de son travail aurait « *été un véritable crève-cœur pour elle* ». Elle se prévaut notamment d'une attestation testimoniale de son psychothérapeute à l'appui de sa demande en condamnation de l'SOCIETE1.) du Luxembourg au paiement du montant de 15.000 € en réparation de son préjudice moral.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg s'oppose à cette demande au motif que PERSONNE1.) ne prouverait pas « *avoir effectué des recherches d'emploi réelles, sérieuses et suffisantes* », ni l'existence d'un « *quelconque préjudice moral* », étant donné que l'attestation testimoniale dont se prévaut PERSONNE1.) ne contiendrait « *aucune analyse motivée et objective qui permettrait d'établir un lien direct entre son état de santé et le licenciement* ».

Appréciation

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Si PERSONNE1.) a certes prouvé avoir activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, les soucis qu'elle s'est faits quant à sa situation matérielle et à son avenir professionnel après son licenciement sont cependant à relativiser au vu du fait qu'elle a limité, tel que développé ci-dessus, ses recherches en vue d'un nouvel emploi à une zone géographique bien délimitée.

Il y a encore lieu de relever qu'il résulte de l'attestation testimoniale du 11 octobre 2022 de la psychothérapeute de PERSONNE1.) que le « *mal-être* » de la partie appelante a son origine dans les prétendues « *remarques permanentes de la part de sa supérieure hiérarchique* » et partant pas dans son licenciement, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans l'évaluation de son préjudice moral.

Au vu de ce qui précède et en tenant compte de son ancienneté de presque onze ans au moment de son licenciement, ainsi que des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, la Cour évalue, par réformation, le préjudice moral subi par PERSONNE1.) au montant de 2.000 €, avec les intérêts au taux légal à partir de l'acte d'appel du 28 mars 2024, jusqu'à solde, PERSONNE1.) ayant

demandé l'obtention d'intérêts qu'à partir « *de la présente demande en justice, jusqu'à solde* ».

Quant à la demande en condamnation basée sur l'article L.124-12 du Code du travail

PERSONNE1.) fait valoir avoir sollicité sa réintégration dans le cadre de sa requête introductive d'instance, demande que l'SOCIETE1.) du Luxembourg aurait refusé. Depuis lors, elle aurait trouvé un nouvel emploi. « *Vu le refus de l'employeur de réintégrer l'appelante, celle-ci sollicite l'allocation d'une indemnité supplémentaire correspondant à un mois de salaire* » en application de l'article L.124-12 du Code du travail.

L'SOCIETE1.) du Luxembourg s'y oppose au motif que « *le licenciement est fondé et justifié* ».

Appréciation

L'action judiciaire en indemnisation du préjudice subi en raison d'un licenciement abusif permet au salarié non seulement de se voir indemniser, mais encore de solliciter sa réintégration. En effet, l'article L.124-12. (2) du Code du travail dispose qu'« *en statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut, à la demande du salarié formulée en cours d'instance et lorsqu'elle juge réunies les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail, recommander à l'employeur de consentir à la réintégration du salarié en réparation de son licenciement abusif. La réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'employeur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif. L'employeur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement lui recommandée par la juridiction du travail peut être condamné, à la demande du salarié, à compléter les dommages et intérêts visés au paragraphe (1) par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire.* »

Il découle de cette disposition que le salarié, qui a été licencié de manière abusive, est en droit de solliciter sa réintégration qui, si les conditions lui semblent réunies, peut faire l'objet d'une recommandation de la part de la juridiction du travail, adressée à l'employeur. Ce dernier n'est pas obligé de suivre ladite recommandation, le salarié ayant dans ce cas la possibilité de réclamer en sus des dommages-intérêts lui attribués du fait de son licenciement abusif une indemnité supplémentaire. Par le fait de la réintégration, le salarié perd son droit aux dommages- intérêts qui lui ont d'ores et déjà été alloués par la juridiction du travail.

Il importe de constater que le tribunal du travail, après avoir retenu que le licenciement de PERSONNE1.) était régulier, n'avait pas à se prononcer quant à la réintégration de PERSONNE1.) et que cette dernière, ayant trouvé un nouvel emploi, ne sollicite plus sa réintégration en instance d'appel. Dès lors les conditions nécessaires et préalables à la demande en condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire en application de l'article L.124-12. (2) du Code du travail n'étaient ni réunies en première instance, ni en instance d'appel. PERSONNE1.) est donc à débouter de ce chef de son appel.

Quant à la majoration du taux de l'intérêt légal

En application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et intérêts de retard, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en majoration de trois points du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification de l'arrêt.

Quant aux demandes accessoires

Au vu du caractère abusif du licenciement, il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits, et la Cour lui alloue le montant de 1.500 €.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de l'SOCIETE1.) du Luxembourg en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer non fondée et elle est à condamner, par réformation, aux frais et dépens de la première instance, ainsi qu'à ceux de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) est cependant à débouter de sa demande tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, étant donné que l'assistance d'un avocat à la Cour n'est pas obligatoire en première instance.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit que le licenciement avec préavis du 21 mars 2022 est abusif,

condamne l'SOCIETE1.) du Luxembourg à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000 €, avec les intérêts au taux légal à partir du 28 mars 2024, jusqu'à solde,

dit qu'il y a lieu à majoration de trois points du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification de l'arrêt,

condamne l'SOCIETE1.) du Luxembourg aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne l'SOCIETE1.) du Luxembourg à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de l'SOCIETE1.) du Luxembourg en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne l'SOCIETE1.) du Luxembourg aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Nicolas BAUER, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.