

Arrêt N° 64/18 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du dix-sept mai deux mille dix-huit**

Numéro 43317 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;  
Agnès ZAGO, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**A.),** demeurant à L-(...),

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 23 décembre 2015,

**comparant par Maître Pascal PEUVREL,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**1) la société à responsabilité limitée SOC1.),** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

**2) la société à responsabilité limitée SOC2.),** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

**intimées** aux fins du prédit acte GALLÉ,

**comparant par Maître Victor ELVINGER,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**3) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

**intimé** aux fins du prédit acte GALLÉ,

**comparant par Maître Georges PIERRET**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### LA COUR D'APPEL:

A.) est entrée au service de la société à responsabilité limitée SOC2.) le 15 mars 1996 en qualité d'« *aide comptable, travaux en relation avec le personnel, calcul salaires* ». En 2003, elle s'est vu attribuer les fonctions de directeur administratif adjoint, responsable des affaires du personnel et de la comptabilité. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, elle a exercé la fonction de directeur administratif.

Le 19 janvier 2012, la société à responsabilité limitée SOC1.) a été constituée.

Par contrat de travail du 30 mars 2012, A.) a été engagée avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012 par la société SOC1.), avec reprise de son ancienneté acquise auprès de la société SOC2.) S.à.r.l. depuis le 15 mars 1996.

La salariée a été licenciée, le 22 avril 2013, avec un préavis de six mois, dont l'expiration fut fixée au 31 octobre 2013. Le motif économique invoqué était la suppression, au sein de l'entreprise, du poste occupé par la salariée comme aide-comptable et chargée plus particulièrement de l'établissement des salaires des travailleurs occupés sur les chantiers, lesdits travaux étant dorénavant accomplis par une société externe.

Par requête déposée le 23 décembre 2013, A.) a fait convoquer les sociétés à responsabilité limitée SOC2.) et SOC1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de les entendre condamner solidairement, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout, à indemniser la salariée des suites dommageables de son licenciement qu'elle estime abusif et du harcèlement moral dont elle soutient avoir été victime. Dans sa requête introductive d'instance, la salariée formulait encore plusieurs demandes accessoires, telles la cession du numéro téléphonique de son portable de service, l'indemnisation pour perte de jouissance de ce portable, la rectification des formulaire U1, certificat de travail et bulletins de paie, l'obtention d'un certificat de travail et d'un formulaire de demande d'octroi de l'aide au réemploi et l'allocation d'une indemnité de procédure.

Par jugement du 16 novembre 2015, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis d'A.) régulier et l'a déboutée de ses demandes afférentes, a dit la demande du chef de harcèlement moral fondée à l'égard de la seule société à responsabilité limitée SOC1.) et a condamné cette dernière à payer à A.) le montant de 10.000.- EUR de ce chef, a déclaré les demandes accessoires de la salariée en cession du numéro téléphonique de son portable de service, en indemnisation pour perte de jouissance de ce portable, en rectification du formulaire U1, certificat de travail et bulletins de paie non fondées, a constaté que la demande en obtention d'un certificat de travail était sans objet et a condamné la société SOC1.) à remplir un formulaire de demande d'octroi de l'aide au réemploi dans le délai d'un mois de sa présentation par A.).

Par exploit d'huissier de justice du 23 décembre 2015, A.) a régulièrement relevé appel du prédit jugement pour voir dire, par réformation, que

- les sociétés SOC2.) et SOC1.) constituent une unité économique et sociale, de sorte que les motifs économiques invoqués à la base du licenciement auraient dû être examinés dans le contexte du groupe SOC2.) et non pas seulement par rapport à la société SOC1.),
- le licenciement intervenu serait à déclarer abusif en raison du manque de précision de la lettre de motivation du 28 mai 2013, puisque la « société externe » désormais chargée de l'établissement des salaires des travailleurs occupés sur les chantiers ne serait pas indiquée nommément, que l'économie susceptible d'être ainsi réalisée ne serait pas quantifiée et que les bilans de 2012, invoqués dans la lettre de motivation, n'étaient ni joints à la lettre du 28 mai 2013, ni versés aux débats,
- le licenciement serait dépourvu de caractère réel et sérieux : les motifs invoqués par l'employeur ne seraient pas de nature à établir l'existence d'une réorganisation de la structure de l'entreprise avec suppression obligatoire du poste de travail d'A.) dans le but d'assurer la viabilité ou la rentabilité de l'entreprise ; il ne serait pas soutenu, en l'espèce, que l'ensemble du groupe SOC2.) connaissait des difficultés économiques et le bénéfice réalisé par l'employeur serait bien plus conséquent que celui indiqué dans la lettre de motivation,
- les difficultés d'organisation indiquées par l'employeur dans la lettre de motivation seraient vagues et imprécises et ne correspondraient pas à la réalité, puisque dès avril 2012, c'est-à-dire dès le début de sa relation de travail avec la société SOC1.), l'appelante se serait vu dépouiller, au fil du temps, de ses fonctions, qui étaient au fur et à mesure confiées à d'autres salariés de l'entreprise.

A.) réitère, en instance d'appel, ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel (11.182,44 EUR) et moral (20.000.- EUR), en allocation d'un quatorzième mois pour l'année 2013 d'un montant de 6.690,42 EUR et en indemnisation de la perte de jouissance du GSM de service évaluée à 10.000.- EUR.

Concernant l'appel principal, les sociétés intimées concluent à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement intervenu justifié et rejeté les demandes indemnitaires d'A.) en réparation de ses préjudices matériel et moral et les demandes accessoires.

En réponse aux moyens soulevés par l'appelante, elles contestent l'existence d'une unité économique et sociale entre elles en faisant valoir que les deux critères déterminants feraient défaut en l'espèce, à savoir une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires au niveau économique et l'existence d'une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts au niveau social.

Pour ce qui est de la régularité du licenciement intervenu, les intimées font exposer que la lettre de motivation critiquée par A.) répondrait aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence et les motifs invoqués revêtiraient un caractère réel et sérieux. La suppression de poste pour motif économique relèverait du libre choix du chef d'entreprise, celui-ci ayant décidé, en l'espèce, de confier les travaux comptables réalisés par la salariée à une entreprise tierce afin de limiter le déficit financier de la société SOC1.). Pour autant qu'il lui appartiendrait de justifier son choix par rapport au poste de travail concerné, l'intimée indique des motifs d'organisation dus aux nombreuses absences à durée variable de la salariée, de sorte que le recours à une société tierce pour effectuer lesdits travaux de comptabilité aurait permis d'assurer la bonne marche de l'entreprise.

Les intimées contestent, en tout état de cause, les montants indemnitaires réclamés par A.), de même que l'allocation d'un quatorzième mois en leur principe et en leur quantum.

Les parties SOC2.) et SOC1.) interjettent appel incident à l'encontre du jugement du 16 novembre 2015 en ce que les premiers juges n'ont pas mis hors cause la société SOC2.), alors qu'à la date du licenciement, l'employeur d'A.) était la seule société SOC1.), entité juridique distincte de la société SOC2.), et que les faits invoqués par la salariée à l'appui de ses accusations de harcèlement moral seraient tous postérieurs au 1<sup>er</sup> avril 2012, date à laquelle A.) a commencé à travailler pour SOC1.) S.à.r.l.

L'appel incident porte également sur la condamnation de SOC1.) S.à.r.l. à indemniser A.) des suites dommageables résultées des faits de harcèlement moral à l'égard de la salariée ; les appelantes sur incident contestent que la salariée ait réussi à établir la matérialité des faits invoqués à la base de ce grief et font valoir, en ordre subsidiaire, qu'à les supposer établis, lesdits faits ne seraient pas susceptibles de produire sur la salariée les effets retenus par la directive 2000/78/CE, transposée en droit luxembourgeois par la loi modifiée du 28 novembre 2006, les critères à retenir étant une atteinte aux droits ou à la dignité du salarié, une altération de ses conditions de travail ou le fait de compromettre l'avenir professionnel du salarié en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ou encore une altération de sa santé physique ou psychique. Les appelantes sur incident estiment que la salariée n'aurait pas rapporté la preuve de tels effets sur sa personne et elles lui

reprochent d'avoir confondu harcèlement moral et simple exercice, par l'employeur, de ses pouvoirs de contrôle et de surveillance de l'activité de son personnel durant le temps de travail.

L'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, interjette appel incident afin d'obtenir, par réformation, la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon de chacune pour le tout des sociétés SOC2.) et SOC1.) à lui rembourser, pour le cas où le licenciement intervenu serait déclaré abusif, la somme de 9.760,08 EUR, augmentée des intérêts légaux, avancée à A.) au titre d'indemnités de chômage durant la période du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 2 janvier 2014.

A.) s'oppose à la mise hors cause de la société SOC2.) S.à.r.l. en faisant valoir que la distinction entre les deux sociétés ne serait pas évidente, d'où sa demande en condamnation solidaire et elle estime que la question de la mise hors cause ne pourra être tranchée qu'après l'examen, par la Cour, de la question d'une unité sociale et économique entre les deux sociétés.

La salariée demande, par réformation, que la pièce C.2) soit prise en considération par la Cour pour l'appréciation de l'existence d'un harcèlement moral et elle est d'avis que les critères légaux relatifs au harcèlement seraient réunis en l'espèce en ce qu'il y aurait eu atteinte à sa santé physique et psychique. Elle verse plusieurs certificats médicaux afin d'établir la matérialité de ses affirmations.

Les intimées contestent que les certificats médicaux versés puissent établir l'existence d'un harcèlement moral sur le lieu de travail ainsi que tout lien causal entre la situation professionnelle d'A.) et les pathologies décrites par les certificats en question. Elles dénie également toute qualité de conformité et de sérieux à l'attestation testimoniale établie par B.), laquelle, si elle devait être déclarée recevable, ne renfermerait que des déclarations complaisantes.

### Motifs de la décision

#### - La régularité et le bien-fondé du licenciement

L'appelante soutient d'abord que la lettre de motivation manquerait de précision pour défaut d'indication du nom de la société externe chargée d'établir les décomptes de salaires à la place d'A.) et de l'importance de l'économie réalisée grâce à cette mesure, pour ne pas avoir versé les bilans comptables cités dans la lettre de motivation et pour ne pas avoir précisé les difficultés d'organisation mentionnées dans cette même lettre.

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de motivation du 28 mai 2013 annexée au jugement du 16 novembre 2015.

Les éléments cités par l'appelante pour souligner l'imprécision de la lettre de motivation ne sont pas déterminants : certains concernent la question du bien-fondé du licenciement, telles la production des bilans (entretiens versés) afin d'établir la situation financière déclinante de l'employeur ou l'économie

effectuée par la suppression d'un poste de travail, d'autres, telle l'identité de la société externe ne sont que secondaires et peuvent être précisés ultérieurement. Quant aux difficultés d'organisation qui sont invoquées suite aux absences pour incapacité de travail de la salariée et qui sont toutes énumérées dans la lettre de motivation, celles-ci sont présumées lorsque les absences sont nombreuses sans que l'employeur ne doive préciser davantage les inconvénients qu'elles ont causés au fonctionnement de l'entreprise.

Les motifs clairement exposés, avec chiffres à l'appui, dans la lettre du 28 mai 2013 répondent à suffisance de droit aux critères de précision requis par la loi pour permettre à la salariée d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes et de prouver leur fausseté et au juge de vérifier s'ils correspondent à la réalité. Le moyen du défaut de précision doit partant être rejeté.

A.) conteste ensuite le caractère réel et sérieux des motifs, notamment les difficultés économiques de la société SOC1.), sinon du groupe SOC2.), et, par incidence, la nécessité de supprimer son poste de travail.

Il se dégage de la lettre de motivation que face aux résultats commerciaux modestes de la société SOC1.), la résiliation du contrat de travail a été décidée dans le cadre d'une mesure de restructuration, la société employeuse voulant réduire le coût des travaux comptables et des travaux d'établissement des salaires des ouvriers occupés sur les chantiers effectués par A.) par l'externalisation de ces tâches et s'assurer, à la même occasion, l'exécution suivie de ces tâches, qui devaient être réparties entre les divers salariés de l'entreprise lors des nombreux congés de maladie de la salariée. L'économie qui devait être ainsi réalisée est évaluée à près de 22.000.- EUR par an, ce qui représentait plus de la moitié du résultat réalisé par la société en 2012.

Si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction et il décide seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré et il n'appartient pas aux juridictions du travail de se substituer à l'employeur dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise doit dès lors pouvoir procéder aux mesures de réorganisation et de restructuration nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, même si celles-ci nécessitent des licenciements avec préavis fondés, sauf au salarié licencié d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de lui.

Il n'est pas nécessaire que le chef d'entreprise justifie d'une exploitation déficitaire, mais il suffit que la suppression du poste soit réelle, le chef d'entreprise pouvant légitimement prendre des mesures pour rationaliser son exploitation en comprimant les frais et ceci, non seulement sous la menace d'éventuelles pertes.

Il devient, par conséquent, inutile d'examiner la situation comptable de la société SOC1.) et l'évolution de son résultat annuel (38.787,56 EUR au 31 décembre 2012 après neuf mois d'activités et 318.361,46 EUR au 31 décembre 2013) ainsi que la question de l'existence d'une unité économique et sociale formée par les sociétés SOC2.) et SOC1.).

La suppression du poste de travail est établie par l'attestation testimoniale de C.), épouse D.). D'ailleurs, A.) ne conteste pas autrement que son poste ait été supprimé et que les tâches qui lui étaient rattachées et qui n'ont pas été confiées à la fiduciaire SOC3.), ont été réparties entre les autres collaborateurs de SOC1.) S.à.r.l.

Il s'ensuit que les motifs économiques invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement avec préavis d'A.) sont réels et sérieux et justifient le licenciement intervenu. La demande de la salariée en indemnisation de ses préjudices matériel et moral n'est, par conséquent, pas fondée.

Le jugement entrepris est, partant, à confirmer pour ces chefs.

- La demande de l'ETAT

Le licenciement avec préavis ayant été reconnu comme justifié, il y a lieu de déclarer la demande de l'ETAT non fondée.

- La demande en allocation d'un quatorzième mois pour l'année 2013

A.) réclame l'allocation du montant de 6.690, 42 EUR à ce titre. Elle explique que lorsque l'allocation d'un treizième mois a été officialisée sur les fiches de salaire par la société SOC2.), il aurait été décidé de lui verser un quatorzième mois correspondant à un salaire mensuel brut. Le versement, non officiel, de ces indemnités serait répertorié, pour tous les salariés concernés, sur des feuilles individuelles contenues dans un classeur ; le numéro d'identification de l'appelante était le 910. La finalité de ce 14<sup>e</sup> mois était de permettre aux salariés de facturer à la société employeuse des dépenses qui étaient déduites d'un « compte interne » après avoir été avisées par une employée, E.).

La société SOC1.) conteste cette demande en son principe puisque ni l'ancien contrat de travail signé par la salariée avec la société SOC2.), ni le contrat de travail du 30 mars 2012 ne prévoiraient le paiement d'un 14<sup>e</sup> mois.

Conformément à l'article 1315, alinéa 1<sup>er</sup> du Code civil, il appartient à la partie qui réclame l'exécution d'une obligation d'en prouver l'existence.

Afin d'établir la matérialité de ses allégations, A.) verse à titre d'exemple, en pièce numéro F.4), des décomptes relatifs au dossier de F.), dont le numéro d'identification aurait été le 908.

Ce document n'est pas de nature à justifier la demande de l'appelante. En effet, même à supposer que le numéro figurant sur le décompte manuscrit corresponde à F.) et comporte l'énumération des frais remboursables à celui-ci,

il n'en découle pas qu'A.), qui n'exerçait pas les mêmes fonctions que F.), bénéficiait d'un avantage identique. Par ailleurs, un simple relevé de frais ne suffit, pas, face aux contestations des intimées à établir l'existence du système de remboursement des frais invoqué par la salariée et notamment, en l'absence de frais, le droit de prétendre à un quatorzième mois entier.

Les pièces versées par A.) ne suffisent partant pas à établir la créance alléguée dans son chef, de sorte qu'il y a lieu de déclarer ce volet de sa demande non fondé.

- La demande en indemnisation de la perte de jouissance du GSM de service

A.) demande acte de ce qu'elle renonce à sa demande en cession du numéro de téléphone 691 880 636. Elle fait, par contre, valoir que la mise à disposition d'un GSM par l'employeur tant pour ses besoins professionnels que privés correspondrait à un avantage en nature, même s'il n'était pas renseigné sur les fiches de salaire. Si la Cour ne devait pas considérer cette mise à disposition comme un avantage en nature, elle soutient que la ligne téléphonique a été coupée par l'employeur durant la période de préavis, période pendant laquelle la salariée n'avait pas été dispensée de travailler. Elle estime que dans les deux cas, elle aurait subi un préjudice qu'elle évalue à 10.000.- EUR.

La partie SOC1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande d'A.) en indemnisation pour perte de jouissance du téléphone.

Il n'est pas contesté en cause qu'A.) disposait d'un GSM depuis 1999, téléphone que son employeur de l'époque, la société SOC2.), lui avait confié et qu'elle en avait gardé l'usage après être passée au service de la société SOC1.).

Habituellement, une telle mise à disposition avec prise en charge des frais est rattachée aux besoins professionnels du salarié ; l'utilisation à des fins privées d'un GSM de service découle d'une tolérance de la part de l'employeur, mais ne saurait être assimilée à un salaire en nature.

Par ailleurs, face aux contestations de SOC1.) S.à.r.l. quant à cette demande, il n'est pas établi en cause que la coupure de la ligne téléphonique en question durant la période de préavis a eu lieu alors que la salariée était en service et que cette suppression de la ligne lui ait causé un préjudice propre à être indemnisé par l'allocation des dommages et intérêts réclamés.

Il y a, dès lors, lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré cette demande non fondée.

- Le harcèlement moral

La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Jo n° L 303 2/12/2000 p. 0016-0022) et transposée par la loi du 28

novembre 2006, a, aux termes de son article 1<sup>er</sup>, pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 dispose en son article 2, point 3 que « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Compte tenu du cadre tracé par la prédite directive et repris par la loi luxembourgeoise, il y a harcèlement moral lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet, soit de porter atteinte à ses droits ou sa dignité, soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constitue la base légale de l'action en dommages et intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le salarié doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et, au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, A.) reproche à son employeur une absence de communication, des humiliations et la limitation de ses responsabilités.

A l'appui de ses allégations, la salariée produit :

- un courrier du 20 décembre 2012, versé en pièce no C. 2), contenant un projet de licenciement de la salariée préparé par le mandataire de la société SOC1.), courrier que les juges de première instance ont écarté des débats pour être confidentiel et dont A.) réclame, par réformation, l'admission comme élément de preuve,

- plusieurs courriers adressés par son avocat à son employeur pour protester contre une limitation progressive de ses responsabilités (lettre du 10 août 2012, pièce C.8) ou contre le retrait de certaines facilités qui lui étaient accordées, comme le droit de quitter son poste dix minutes plus tôt durant les vacances scolaires (lettre du 10 août 2012, pièce C.9) et la mise à disposition d'une carte d'essence pour approvisionner la voiture de service dont elle disposait (lettre du 16 avril 2013, pièce C.12) et pour réclamer la remise de la carte verte d'assurance dudit véhicule, alors que l'ancienne carte avait expiré depuis près d'un mois (lettre du 16 janvier 2013, pièce C.11) ; courriers qui sont tous restés sans réponse de la part de l'employeur,

- des courriels échangés avec son supérieur, F.), en septembre et octobre 2012 pour se plaindre d'une mise à l'écart et d'un traitement humiliant par rapport à ses collègues de travail, ceux-ci étant restés sans réponse ou n'ayant trouvé qu'une réponse très lacunaire,

- l'attestation testimoniale de B.) du 20 mai 2016, qui atteste que tous les salariés de SOC1.) avaient reçu la consigne de ne plus parler avec A.). Même si le témoin omet de préciser qu'il était au service de la société SOC1.) à cette époque, cette précision ressort du texte même de sa déclaration, ce qui suffit à rendre l'attestation régulière,

- des certificats médicaux établis par plusieurs médecins spécialisés qui attestent tous d'un état pathologique lié au harcèlement moral subi par la salariée sur son lieu de travail.

A l'instar des juges de première instance, la Cour écartera des débats la pièce C.2) puisque la correspondance entre un avocat et son mandant a un caractère confidentiel et ne peut être produite aux débats par un tiers. Il est toutefois permis de s'interroger sur la façon dont ce courrier est parvenu à la connaissance de la salariée (envoi, par le mandataire de SOC1.), de la lettre à l'adresse-mail professionnelle de C.), celle-ci a ensuite transféré la lettre à l'adresse-mail de la société SOC2.), adresse à laquelle la salariée avait accès dans le cadre de son activité professionnelle). En tous les cas, les autres pièces et explications fournies par A.) permettent d'établir l'existence matérielle de faits précis et concordants, qui pris, dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

La société SOC1.) se borne à critiquer les certificats médicaux versés qu'elle n'estime pas pertinents et la régularité de l'attestation testimoniale de B.).

Il résulte de ce qui précède, notamment de l'attestation testimoniale versée en cause et des lettres du mandataire d'A.) restées sans réponse que l'employeur d'A.) l'a humiliée et qu'il a usé, sans motif valable, de pratiques relationnelles discriminatoires à son encontre en lui refusant des formations alors qu'il en accordait à d'autres salariés, en donnant pour consigne aux collègues de travail de la salariée de ne plus lui parler, en lui retirant des tâches qui étaient les siennes et dont la raison ne pouvait être les nombreuses absences de la salariée puisque ces actes de harcèlement ont commencé bien avant que ne débutent les absences pour cause de maladie de la salariée (le premier

certificat versé date du 19 octobre 2012, alors qu'A.) protestait déjà en août 2012 contre la décharge progressive de ses responsabilités professionnelles).

Il apparaît ainsi, ensemble avec les motifs des juges de première instance que la Cour fait siens, que l'employeur a fait subir à la salariée des agissements répétés, qui ont eu un effet sur les conditions de travail et la santé d'A.), qu'il convient de considérer comme constitutifs de harcèlement moral et qui ont porté atteinte à ses droits et à sa dignité.

Le jugement entrepris sera, par conséquent, confirmé de ce chef, de même que le montant de l'indemnité allouée à A.), la salariée n'ayant elle-même pas entrepris le jugement sur ce point et la Cour étant d'avis que le montant de 10.000.- EUR alloués par le tribunal du travail constitue une indemnisation adéquate du préjudice subi par la salariée au titre du harcèlement moral.

A.) insiste pour obtenir une condamnation solidaire, sinon in solidum, des deux sociétés et elle s'oppose à la demande de mise hors de cause de la société SOC2.).

Les faits de harcèlement qu'A.) reproche à son employeur sont postérieurs à son entrée au service de la société SOC1.) le 1<sup>er</sup> avril 2012 et sont, par conséquent, uniquement imputables à celle-ci. La société SOC2.), entité juridique distincte de la société SOC1.), est, par conséquent étrangère à ces faits.

Par ailleurs, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre, hors l'existence d'un lien de subordination, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière.

En l'espèce, même si l'objet social des deux sociétés est similaire, si leur siège social est situé à la même adresse et si les dirigeants sociaux sont les mêmes, la gestion économique et sociale de chacune de ces sociétés paraît, pour autant que la Cour puisse le constater sur base des éléments du dossier, distincte et sans immixtion de l'une dans la gestion de l'autre.

Par réformation du jugement du 16 novembre 2015, il y a lieu de mettre la société à responsabilité limitée SOC2.) hors cause.

- Les indemnités de procédure

A.) réclame une indemnité de procédure de 3.500.- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge une partie des frais non compris dans les dépens, la demande est à rejeter.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

dit l'appel principal et les appels incidents recevables,

réformant,

met la société à responsabilité limitée SOC2.) hors cause,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

rejette la demande d'A.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Pascal PEUVREL et de Maître Georges PIERRET, qui la demandent, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.