

Arrêt N° 126/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze décembre deux mille dix-neuf

Numéro 44858 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A), demeurant à B-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 27 avril 2017,

comparant par Maître Franca VELLA, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

la société anonyme SOC1), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Hervé WOLFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 19 novembre 2015, **A**) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1**) (ci-après la société **SOC1**)), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de le voir condamner à lui payer suite à son licenciement, qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants :

- Préjudice moral : 10.000,- EUR
- Préjudice matériel : 60.000,- EUR
- Perte sur la retraite salariale : 75.000,- EUR

soit en tout la somme de 145.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante a, en outre, demandé l'exécution provisoire du jugement, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par jugement du 21 mars 2017, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu en date du 30 juillet 2015 à l'égard de **A**) et a débouté cette dernière de toutes ses demandes. Il a également débouté la société **SOC1**) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour décider ainsi, le tribunal a retenu que la lettre de motivation du licenciement répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence et que les absences de **A**) pour cause de maladie sont à qualifier d'absentéisme habituel, la salariée n'ayant pas établi qu'il s'agirait d'une maladie professionnelle due au harcèlement moral qu'elle affirme avoir subi.

Par exploit du 27 avril 2017, **A**) a régulièrement relevé appel du jugement du 21 mars 2017.

Elle demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de dire que c'est à tort que les juges de première instance ne lui ont pas alloué le montant de 145.000,- EUR au titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral (10.000,- EUR) et matériel (60.000,- EUR) et de la perte de chance de bénéficier d'une retraite plus confortable à l'âge de 65 ans (75.000,- EUR) ; que c'est à tort qu'ils ont déclaré le licenciement comme reposant sur une cause réelle et sérieuse ; que c'est à tort qu'ils ont écarté le harcèlement moral subi par elle ; que c'est à tort que les premiers juges n'ont pas considéré sa maladie comme étant d'origine professionnelle; que c'est à tort que la société **SOC1**) a procédé à son licenciement et que c'est à tort que l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Elle demande partant à la Cour de retenir que sa maladie est la conséquence d'une faute inexcusable de l'employeur et de condamner ce dernier à lui réparer l'intégralité des préjudices subis.

En outre, elle sollicite une indemnité de procédure de 1.500,- EUR.

Dans ses conclusions notifiées en date du 11 juillet 2018, **A)** conteste encore la précision des motifs du licenciement.

A l'appui de son appel, elle expose qu'elle a été engagée par la société **SOC1)** suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} septembre 2011, en qualité de responsable des ressources humaines et de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité (« *RH et EHS Manager* ») ; qu'elle aurait toujours été considérée comme un bon élément, mais qu'à partir de l'année 2013-2014 de nombreuses suppressions de postes et un « *turn-over* » important dans la hiérarchie auraient entraîné une surcharge de travail importante à laquelle se seraient ajoutées les brimades et critiques permanentes de sa nouvelle supérieure hiérarchique concernant sa situation médicale, ainsi que la qualité de son travail par l'envoi successif de plusieurs courriels comportant des propos blessants et des attaques inutiles en usant d'un ton excédant celui qu'autorise en certains cas le lien de subordination ; que, de plus, sa supérieure hiérarchique lui aurait demandé des comptes-rendus ainsi que des validations inutiles de tous les travaux qu'elle effectuait, lui aurait retiré plusieurs tâches qu'elle aurait remplacées par des tâches subalternes sans rapport avec la fonction pour laquelle elle avait été engagée, tels que la préparation des salles de réunion, la réservation d'hôtels et de billets d'avion etc.... ; que cette situation aurait entraîné un sentiment d'épuisement, ensemble des ruminations anxieuses, des difficultés de concentration, des idées de dévalorisation, des troubles de sommeil, des réveils fréquents pendant la nuit dus à des cauchemars mettant en scène des situations de travail, de sorte qu'elle aurait dû se rendre à de nombreuses consultations psychiatriques, le psychiatre ayant détecté chez elle un « *syndrome dépressif dans un contexte d'harcèlement au travail et d'épuisement* » ; qu'après une année d'attaques de sa hiérarchie, elle n'aurait pas eu d'autre choix que de se mettre en arrêt de maladie ; que bien qu'elle ait informé sa supérieure hiérarchique et son employeur de la situation qu'elle vivait au quotidien, l'employeur n'aurait rien entrepris pour remédier au harcèlement moral dont elle était l'objet ; que par conscience professionnelle elle aurait même encore travaillé pendant son arrêt de maladie à partir de la maison, mais elle aurait finalement été licenciée en date du 30 juillet 2015.

Concernant l'absentéisme qui lui est reproché, l'appelante fait plaider qu'elle aurait toujours informé son employeur de ses congés de maladie, qui n'auraient en fait pas été interrompus, de sorte qu'ils auraient constitué une absence unique n'ayant à aucun moment perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise. Vu la taille de l'entreprise (80 salariés) elle aurait très bien pu être remplacée temporairement par un recrutement externe ou par un collègue, ce que l'employeur aurait d'ailleurs fait puisque sa tâche aurait été effectuée par quatre autres collègues, tel que cela résulte de la lettre de motivation du licenciement.

En outre, elle reproche à l'employeur de l'avoir licenciée sans procéder à une consultation du médecin du travail conformément aux articles L.326-1 et suivants du Code du travail.

L'appelante fait encore plaider que, même si la Cour devait retenir que ses absences pour cause de maladie sont à considérer comme absentéisme

habituel, sa maladie aurait résulté du harcèlement moral dont elle aurait fait l'objet et qu'elle devrait partant être considérée comme une maladie professionnelle, qui ne saurait être invoquée à la base d'un licenciement.

Afin d'établir ses dires, l'appelante renvoie aux nombreuses pièces qu'elle verse et qui établiraient sa maladie ainsi que le harcèlement dont elle aurait été victime, en précisant que si la Cour ne qualifiait pas les agissements qu'elle a subis de harcèlement moral, ils seraient à qualifier de violences au travail conformément à la définition donnée par la Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail signée par les syndicats représentatifs au niveau national et qui a été déclaré d'obligation générale suivant règlement grand-ducal du 15 décembre 2009.

Pour autant que de besoin, elle offre de prouver par expertise médicale, ses souffrances et le fait que l'origine de ses souffrances réside dans le harcèlement dont elle a fait l'objet auprès de son employeur.

La société **SOC1)** demande la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de l'appelante à lui payer une indemnité de procédure de 2.500,- EUR.

Elle conteste formellement les faits tels qu'exposés par l'appelante et fait plaider que la motivation de la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que les griefs reprochés seraient réels et sérieux.

L'intimée fait valoir que **A)**, qui est entrée à son service le 25 août 2011 avec une ancienneté au 1^{er} octobre 2008, en tant que responsable des ressources humaines, ainsi que de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité, aurait été absente pour cause de maladie sans interruption depuis le 27 janvier 2015, soit pendant 26 semaines, suivant neuf certificats médicaux d'une durée variant entre huit jours et un mois. Ne pouvant partant plus compter sur sa collaboration régulière et efficace, elle aurait décidé de la licencier, alors qu'elle ne pouvait pas imposer aux collègues de l'appelante, de continuer à assurer en sus de leurs propres tâches celles de cette dernière. Elle insiste également sur le fait que la salariée ne l'informait en général qu'au dernier moment de la prolongation des différents certificats médicaux, entraînant ainsi une désorganisation au sein de la société, l'employeur devant chaque fois pallier son absence au dernier moment.

Elle conteste tout harcèlement moral à l'encontre de l'appelante et s'étonne de ce que celle-ci n'ait fait sa demande de prise en charge d'une maladie prétendument professionnelle qu'en date du 20 janvier 2016, alors qu'elle était absente depuis fin janvier 2015. Elle donne à considérer qu'à ce jour l'Assurance Accident n'aurait pas reconnu la maladie professionnelle.

Elle insiste également sur les antécédents médicaux, chirurgicaux et psychiatriques de l'appelante (obésité morbide, by-pass gastrique, psychothérapie pour troubles du comportement alimentaire) et sur le fait que le certificat du Docteur **DOCTEUR1)** repose sur les doléances de l'appelante et ne saurait dès lors être considéré comme prouvant le harcèlement moral allégué.

Elle demande le rejet de l'offre de preuve par expertise médicale, pour défaut de pertinence, une expertise médicale ne pouvant prouver la réalité des faits de harcèlement allégués par une patiente.

De même, elle conteste l'objectivité, la précision et la pertinence des attestations versées par l'appelante, émanant de **T1)** et d'**T2)**, et elle se réfère aux attestations de **T3)**, **T4)**, **T5)** et **T6)**, qu'elle verse, et qui contrediraient les affirmations de **A)**.

Elle souligne encore que, si surcharge de travail il y avait eu, cela aurait été dû à l'incapacité de la salariée à déléguer certaines tâches. En outre, cela ne démontrerait pas qu'elle aurait été victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique.

L'intimée demande, à cet égard, à la Cour de ne pas prendre en considération le CD versé par l'appelante, cette dernière ayant renoncé à s'en prévaloir en première instance et son contenu n'ayant pas été versé en copie papier avec inventaire des pièces numérotées.

En tout état de cause, elle conteste tout dommage dans le chef de l'appelante, cette dernière ayant uniquement cherché du travail pendant les mois de son préavis, qu'elle ne devait pas prester, et s'étant installée à son compte à partir du mois de mai 2016.

Elle conteste également le prétendu dommage lié à une perte de chance sur la retraite salariale.

A), pour sa part, soulève encore l'irrecevabilité des attestations testimoniales versées par l'intimée pour défaut d'impartialité et d'objectivité, sinon pour défaut de pertinence et demande à la Cour de les écarter.

Par ailleurs, elle conteste avoir renoncé à se prévaloir de la pièce n° 18, à savoir le CD contenant 864 courriels et verse en date du 19 décembre 2018 un classeur contenant des extraits imprimés des courriels dudit CD.

Dans ses conclusions notifiées le 20 juin 2019, **A)** offre encore, à titre subsidiaire, de prouver, en substance, que contrairement à ce que **B)** a relaté dans son attestation versée par l'intimée, son ancien employeur était au courant des prestations demandées à l'étude (...).

L'intimée demande le rejet de cette offre de preuve pour défaut de précision et de pertinence.

Appréciation de la Cour d'appel

Précision des motifs du licenciement

Dans la lettre de motivation du 2 septembre 2015, la société **SOC1)** informe **A)** du fait que son licenciement est fondé sur les nécessités du fonctionnement de

l'entreprise, la salariée ayant été absente pour raisons de santé sans interruption depuis le 27 janvier 2015, soit depuis plus de 26 semaines.

Elle reproche plus précisément à la salariée, qui a versé en tout neuf certificats médicaux d'une durée variant entre huit jours et un mois, de ne l'avoir prévenue en général qu'au dernier moment de la prolongation de son absence, de sorte que l'organisation de l'entreprise aurait été gravement perturbée, notamment en raison de l'importance de sa mission, la salariée étant responsable des ressources humaines (RH) ainsi que de l'environnement, l'hygiène et la sécurité (EHS). L'employeur explicite ensuite longuement les missions de la salariée et les mesures de réorganisation qu'il a dû mettre en œuvre pour pallier son absence, à savoir répartir les tâches de la salariée entre quatre collègues contraints d'accomplir celles-ci en sus des leurs.

L'employeur précise encore que les certificats médicaux versés par la salariée ne laissant entrevoir aucune amélioration, il aurait été amené à mettre fin au contrat de travail.

La Cour fait sienne la motivation des juges de première instance et retient que les motifs ont été indiqués de façon suffisamment précise pour permettre à la salariée de connaître exactement les faits qui lui sont reprochés et pour permettre aux juridictions d'en apprécier le caractère réel et sérieux.

Caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

- Quant à l'absentéisme et à la désorganisation de l'entreprise

C'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu qu'il est de jurisprudence constante que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il y a, d'une part, des absences longues ou nombreuses et répétées, et d'autre part, une gêne considérable dans le fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche, de sorte que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

La Cour renvoie sur ce point à la motivation afférente des juges de première instance, qui ont précisé pour chaque prolongation de l'incapacité de travail pour cause de maladie, la date à laquelle l'appelante en a fait part à son employeur, et constate que la salariée, qui ne conteste ni le nombre ni la durée des absences, en a chaque fois informé son employeur seulement la veille ou même plusieurs jours plus tard.

A l'instar de la juridiction de première instance, la Cour considère que l'appelante ne saurait dénier le fait que ses absences ont entraîné une désorganisation au sein de l'entreprise, en faisant plaider que l'employeur avait désigné quatre collègues qui s'acquittaient de toutes ses tâches, de sorte que sa mission était menée à bien par ces derniers. En effet, s'il est acceptable qu'en cas de courtes absences, l'employeur demande à d'autres collègues de s'acquitter de l'une ou l'autre tâche d'un salarié absent pour incapacité de travail, il ne saurait leur

demander de mener à bien, pendant une période de plusieurs semaines, voire mois, la mission qui incombe au salarié absent.

La Cour constate, par ailleurs, que la salariée ne leur a pas forcément facilité la tâche, puisque pendant son absence elle avait interdit au responsable IT de transférer les courriels de sa boîte mail professionnelle, notamment à **C)**. Cette dernière a dû en faire part à son supérieur hiérarchique **D)** pour débloquer la situation, alors qu'elle avait reçu des plaintes de la part de tierces personnes qui avaient adressé des courriels à **A)** qui n'avaient pas été traités ou auxquels il n'avait pas été répondu (Pièce 18 de la farde de Maître WOLFF).

Eu égard au fait que les absences pour cause de maladie ont été itérativement prolongées et que la salariée n'a informé son employeur en général qu'au dernier moment, ce dernier n'était pas non plus en mesure de s'organiser à long terme en procédant à un recrutement externe. Vu l'importance de la mission dont était en charge la salariée, il n'aurait par ailleurs pas été aisé de trouver une personne apte à exercer rapidement sa mission de façon autonome et efficace.

Enfin, il résulte des courriels versés au dossier que la salariée n'informait pas spontanément son employeur de l'évolution de son état de santé, se contentant d'informer son collègue **T3)** de l'envoi prochain des nouveaux certificats de maladie. C'est son supérieur hiérarchique, **D)** qui, après lui avoir téléphoné pendant quatre semaines en vain, sans qu'elle ne décroche, ni ne le rappelle, lui a adressé un courriel le 20 mars 2015 pour s'enquérir auprès d'elle de son état de santé (Pièce 126 de Maître VELLA).

La réponse donnée par **A)**, de même que les certificats de maladie subséquents ne laissant entrevoir aucune amélioration, c'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu que l'employeur ne pouvait plus compter sur sa collaboration régulière et efficace.

Il convient encore de préciser que l'argument de l'appelante consistant à dire que son employeur ne pouvait la licencier sans la soumettre au préalable à un examen médical conformément à l'article L.326-1 du Code du travail, n'est pas pertinent, ledit article concernant l'examen médical d'embauche. Par ailleurs, selon l'article L.326-5 du Code du travail, l'appelante aurait également elle-même pu demander au médecin du travail de procéder à un examen médical pour se prononcer sur son état de santé et le caractère éventuellement professionnel de sa maladie.

Il suit de ce qui précède que c'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu que l'absentéisme habituel de **A)** a entraîné une désorganisation au sein de l'entreprise.

- Quant à la qualification de maladie professionnelle

Il est admis que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié. La preuve que sa maladie était directement liée à son activité professionnelle incombe au salarié.

A) faisant plaider que son absentéisme était lié à une maladie professionnelle, à savoir un « *burn out* » avec symptomatologie dépressive consécutif au harcèlement moral dont elle aurait été victime au sein de l'entreprise, il lui incombe d'établir, non seulement sa maladie, mais également le fait que celle-ci est la conséquence directe des actes de harcèlement dont elle affirme avoir été victime dans son travail.

Or, si sa maladie, ainsi que le lien de causalité, peuvent être établis par expertise médicale, un médecin ne peut attester de la réalité des faits de harcèlement. Il ne peut, à cet égard, que se baser sur le ressenti subjectif du patient.

Il incombe partant, au préalable, à l'appelante d'établir la réalité des faits de harcèlement moral dont elle fait état, à savoir une surcharge de travail excessive, des brimades et critiques permanentes et non justifiées de la part de sa nouvelle supérieure hiérarchique, **C)**, concernant sa situation médicale et la qualité de son travail, ainsi qu'une mise à l'écart avec demande d'accomplissement de tâches subalternes.

Les courriels faisant l'objet du CD ayant été versés contradictoirement en version papier, il y a lieu d'en tenir compte.

La notion de harcèlement moral n'étant pas réglementée de manière uniforme par la loi, il convient de se référer à 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 et plus particulièrement à l'article 2, point 3 de ladite directive qui a donné une définition du harcèlement en le basant sur la discrimination, ainsi qu'à la Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail, précitée.

Sur base desdits textes, la jurisprudence a développé plusieurs définitions, qui, toutes, exigent une pluralité d'actes, un acte isolé ne pouvant être harcelant, ainsi qu'une atteinte à la dignité ou à l'intégrité, le traitement dont le salarié s'estime victime devant dépasser les sacrifices normaux que tout salarié doit accepter dans son environnement professionnel ou s'il trouve un fondement dans les besoins de fonctionnement de l'entreprise (cf, Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 3^{ème} éd., n° 429).

C'est partant à bon droit, et pour des motifs auxquels la Cour se réfère, que les juges de première instance ont retenu que « *Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne* ».

En l'espèce, la Cour précise d'emblée que le fait, contesté par l'intimée, que plusieurs personnes auraient été licenciées ou auraient quitté l'entreprise en raison de la pression et du stress que leur aurait fait subir la nouvelle direction, ne résulte pas des éléments du dossier.

L'appelante verse à cet égard un courriel qu'elle a adressé le 26 novembre 2014 à sa hiérarchie, concernant un salarié (**T2**) et dans lequel elle relate « *J'ai eu ce matin un entretien avec I) qui est vraiment très mal, il tremble, ressent des douleurs dans la poitrine, des envies de vomir le matin avant de venir au travail, dort très mal. Il angoisse à l'idée de revoir T4) lundi....Il signale également qu'T4) ne cesse de lui envoyer des mails sur les tâches à effectuer.....Il ne sait donc plus où donner de la tête, je lui ai conseillé dans un premier temps de se concentrer sur le planning initialement prévu. J'aimerais avoir votre avis sur l'opportunité de poursuivre la collaboration jusqu'au 12 décembre vu son état physique et moral* ».

La Cour constate que dans ledit courriel l'appelante ne semble pas alerter sa hiérarchie sur un état de pression non acceptable exercé sur le salarié, mais plutôt s'enquérir de son avis quant à l'opportunité de poursuivre la collaboration avec ce dernier vu son état physique et moral.

L'attestation de **T1**), pour sa part, est trop imprécise pour être pertinente (« *Tout le personnel a été désorienté et de plus en plus pressé.....pendant cette période (juin 2013-mars 2016) plusieurs employés ont estimé que leur avenir ne pouvait plus être chez SOC1) et ont quitté la société ; plusieurs autres ont été licenciés. En décembre 2013, la secrétaire réceptionniste a été licenciée* »).

Par ailleurs, elle est contredite par l'attestation de **T3**), qui affirme que sur les six démissions enregistrées pendant la période où **C**) travaillait au sein de l'entreprise, quatre concernaient des salariés qui ne figuraient pas dans son périmètre de management direct et les deux autres n'étaient pas non plus liées à un conflit avec leur supérieure hiérarchique (Pièce 39 de la farde de pièces de Maître WOLFF)

Concernant la surcharge de travail dont se plaint l'appelante, il résulte des organigrammes versés au dossier qu'initialement **A**) était assistée de deux personnes travaillant à temps plein, à savoir **T3**) (gestionnaire) et **E**) (« *Reception desk and Travel coordinateur* ») (Pièce 129 de Maître VELLA). **E**) a démissionné en mars 2014 et **T3**) a travaillé à mi-temps de février 2014 à janvier 2015.

E) n'ayant pas été remplacée, il incombait à **A**), respectivement à **T3**), d'exécuter les tâches dont elle avait la charge, à savoir réserver des hôtels, acheter des billets d'avion, organiser des visites, préparer les salles de réunion etc...(Pièce 18 de Maître VELLA). Si ces tâches ne sont pas forcément celles d'un chef de service, l'appelante ne saurait cependant soutenir qu'elles seraient sans rapport avec ses fonctions, puisqu'elles étaient précédemment exercées par sa subordonnée. Par ailleurs, si l'accomplissement des tâches dévolues précédemment à **E**) a entraîné un surcroît de travail, il résulte cependant des courriels versés au dossier que les demandes que la hiérarchie adressait à **A**) étaient presque toujours envoyées en copie à **T3**) (Pièces 24, 25, 26, 30, 36, 43, 44, 119, 121 de Maître VELLA). Même si ce dernier ne travaillait qu'à mi-temps, rien n'empêchait **A**) de lui déléguer les tâches qu'elle considérait comme subalternes. Or, une telle délégation ne résulte d'aucun élément du dossier et est contredite par l'attestation de **T3**), qui relate « *Notre collaboration a été marquée par une absence presque totale de communication et de délégation de*

travail.....je n'ai jamais été sollicité pour l'assister dans ses fonctions » (pièce 39 de Maître WOLFF).

Par ailleurs, hormis un courriel du 31 juillet 2014 adressé à **C**), dans lequel **A**) se plaint de manière générale d'une surcharge de travail depuis le départ de **E**), elle ne lui a jamais donné à considérer que ces tâches ne correspondaient pas à ses qualifications (pièce 56 de Maître VELLA).

Il résulte, par ailleurs, également des pièces du dossier qu'au courant du mois d'octobre 2014, **C**) a temporairement renforcé l'équipe de **A**).

En effet, dans un courriel du 28 octobre 2014, **C**) écrit: « *Afin de nous remettre à jour sur la partie EHS et avancer sur le pilier EHS, nous renforçons l'équipe EHS par une personne affectée tout le mois de novembre à la mise en place des procédures associées au secteur A et B et la mise à jour du standard **STANDARD1** sur le site, et par un stagiaire du 17 novembre au 17 décembre afin de permettre la mise en forme des fiches de poste ».*

S'il résulte de la liste de pointage relative aux mois d'août 2014 à janvier 2015 (Pièce 14 de Maître VELLA) que **A**) a fait beaucoup d'heures supplémentaires pendant cette période (environ une à deux heures par jour ouvrable), il ne résulte cependant d'aucun élément du dossier qu'elle se serait plainte formellement auprès de sa hiérarchie de cette circonstance.

En outre, si elle a été sollicitée pendant son congé de maladie, ceci a eu lieu de façon tout à fait ponctuelle, soit pour qu'elle réponde à une question précise urgente, soit pour la tenir au courant des décisions prises en relation avec son service, soit pour lui demander comment elle allait (Pièces 45 à 55, 56, 110 de Maître VELLA).

Il ne saurait partant être déduit de ces quelques courriels, que l'employeur aurait fait pression sur la salariée en exigeant qu'elle travaille même pendant son congé de maladie.

Concernant les brimades et les critiques permanentes de sa supérieure hiérarchique, **C**), la Cour constate que cette dernière a été engagée au courant du mois de juin 2013, en qualité de responsable du site (Pièce 102 de Maître VELLA). D'après l'organigramme, **C**) était la supérieure hiérarchique RH de **A**) et assurait la Direction du site (Pièce 17 et 45 de Maître WOLFF). Le poste de responsable du site, initialement occupé par **F**), étant resté vacant pendant cinq mois avant l'arrivée de **C**), le supérieur hiérarchique direct de **A**) a été pendant cette période **D**), en poste à l'étranger. Suite à l'arrivée de sa nouvelle supérieure hiérarchique au sein de l'entreprise, **A**) a vu partant son travail contrôlé de façon plus permanente et invasive qu'auparavant.

Il se dégage également des pièces du dossier que **C**), comme beaucoup de nouveaux dirigeants qui sont engagés avec pour mission d'améliorer les résultats de l'entreprise, a dû faire un état des lieux afin de savoir quelles étaient les responsabilités, les compétences et les façons de travailler de chacun et de détecter les points qui pouvaient être améliorés pour, le cas échéant, imposer les

modifications qu'elle estimait nécessaires. Ce faisant, elle a demandé des justifications, respectivement fait des remarques ou des critiques à **A)** au sujet de son travail ou de l'attitude d'autres salariés posant problème au niveau de l'hygiène, de la santé et de la sécurité, domaine dont l'appelante était responsable, et notamment, le fait que certains salariés faisaient trop de pauses cigarettes ou ne respectaient pas les règles de sécurité (cf. les courriels afférents versés par l'appelante). Force est cependant de constater que les critiques exprimées, à les supposer avérées, n'étaient pas dénuées de tout fondement, et n'étaient en tout état de cause pas de nature à humilier, intimider ou dénigrer personnellement **A)**.

Si le ton utilisé par **C)** dans les différents courriels versés par l'appelante est, certes, relativement sec et autoritaire, force est cependant de constater que lesdits courriels ont souvent été adressés à plusieurs personnes, dont **A)** et n'ont pas été accompagnés de remarques dégradantes ou déplacées. Le ton, que la salariée a pu ressentir comme humiliant, ne lui était partant pas destiné personnellement (cf. Pièces 56, 60, 61, 67, 70, 74, 76, 77, 79, 81,83, 84 85 86, 87, 88, 89, 90,91, 92, 93, 94, 95109,112 de Maître VELLA).

Aussi, à la lecture des nombreux courriels versés au dossier, la Cour retient que les remarques et critiques exprimées par **C)** ne sont ni humiliantes, ni dégradantes et constituent des observations et des directives qui doivent être tolérées par un salarié eu égard au lien de subordination qui le lie à son employeur, respectivement à son supérieur hiérarchique.

Le contexte économique mondialisé actuel est marqué par un souci toujours plus grand de compétitivité des entreprises et se traduit par des réorganisations incessantes, parfois difficiles à vivre pour ceux et celles qui les subissent. Le seul fait de donner des ordres et des consignes, nonobstant l'autonomie dont bénéficie un salarié dans ses fonctions, ne constitue pas un harcèlement moral, mais fait partie des contraintes inhérentes au lien de subordination. L'appelante reproche encore à **C)** de lui avoir enlevé des tâches et de l'avoir écartée lors de la prise de décisions qui relevaient de sa responsabilité.

Là encore, la Cour constate que, si la supérieure hiérarchique a également, concernant certaines questions, pris des décisions contre l'avis de **A)**, par exemple en ce qui concerne la désignation des personnes devant suivre une formation (Pièce 78 de Maître VELLA), ou décidé de se concerter directement avec le futur « coach », consulté pour améliorer les prestations des salariés (Pièces 64 et 65 de Maître VELLA) elle n'a fait qu'user de ses prérogatives légitimes de responsable du site et de supérieure hiérarchique.

Il convient encore de relever à cet égard, que depuis le mois de juin 2013 à janvier 2015, **A)** a suivi une quinzaine de formations (Pièce 20 de Maître WOLF), ce qui contredit le fait que **C)** aurait voulu la mettre à l'écart et lui enlever des responsabilités.

C'est également à tort que l'appelante affirme que **C)** lui aurait fait part d'une appréciation extrêmement dégradante visant à l'humilier dans un courriel du 24 octobre 2014. En effet, dans ce courriel, il ne s'agissait pas de lui faire part de

son propre avis, mais de lui transmettre le résultat du test **TEST1**) que **A**) avait effectué, de même que tous les autres salariés, à la demande du « coach » **F**) (Pièces 68,69,71 de Maître VELLA). Par ailleurs, si l'appelante, dans ses conclusions, n'a fait état que des appréciations négatives, force est de constater que **C**) lui avait également fait part des caractéristiques positives de l'appelante, mises en exergue par ledit test.

L'attestation de **T1**), n'est pas non plus de nature à établir des actes de harcèlement précis à l'encontre de **A**), puisqu'il critique surtout les compétences professionnelles de **C**) le comportement de cette dernière envers les salariés en général, ne donnant aucun exemple concret d'acte de harcèlement à l'égard de **A**), hormis le fait que cette dernière aurait eu beaucoup de travail suite à la démission de son assistante (Pièce 106 de de Maître VELLA).

Enfin, il se dégage encore de certaines pièces versées au dossier, que les relations entre **C**) et **A**) étaient relativement tendues. Si au départ **A**) semble avoir aidé **C**) dans ses démarches pour l'obtention du poste de responsable du site (Pièce 107 de Maître VELLA), elle a ensuite refusé de lui accorder deux jours de congé extraordinaire pour son déménagement à Luxembourg, au motif qu'il lui incombait au préalable de lui fournir une facture d'électricité ou une inscription à la mairie, exigence que sa supérieure hiérarchique estimait superflue (Pièce 22 de Maître WOLFF).

Par la suite, **A**) a également demandé à **T3**) de ne transmettre aucune information à **C**) sans son accord préalable (Pièce 25 de Maître WOLFF, Attestation de **T3**)).

Il résulte d'ailleurs de différents courriels, que **C**) s'est à plusieurs reprises plainte auprès de **A**) parce que cette dernière ne lui avait pas donné certaines informations qu'elle aurait voulu avoir (Pièces 62, 80, 82, 95 de Maître VELLA), ou qu'elle ne l'avait pas mise en copie de certains courriels qu'elle estimait être de son ressort également.

Le seul acte de nature à avoir pu porter atteinte à la dignité de **A**) consiste dans le visionnage d'un « *slide* » lors d'une présentation power point relative aux résultats de l'année 2014, devant une trentaine de collègues, qui mentionnait au titre des « *Black SPOTS* » « *Important weakness in EHS mangement and in HR mangement* » (Pièce 105 de Maître VELLA).

Dans son courriel adressé à **D**) le 9 janvier 2015, **A**) dit avoir été tellement choquée qu'elle n'a pas réagi et qu'elle a espéré avoir des excuses ou des explications dans le courant de la journée, mais que personne ne serait venu. Certains collègues auraient été choqués qu'elle soit ainsi pointée du doigt et lui en auraient fait part.

S'il est compréhensible que la présentation d'un tel « *slide* » devant une trentaine de personnes ait pu blesser **A**), il constitue cependant un fait unique qui ne saurait, en tant que tel constituer un harcèlement moral ou un acte de violence au travail.

Pour être complet, il y a encore lieu de rappeler que si l'employeur a l'obligation d'intervenir pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés, encore faut-il qu'il soit informé du danger, c'est-à-dire en l'occurrence du prétendu harcèlement dont a fait état l'appelante.

Or, d'après les éléments du dossier, ce n'est que par courriel du 9 janvier 2015, que **A)** s'est adressée formellement à **D)** et lui a demandé de le voir dans un « *face to face meeting* » puisque cela ferait deux fois qu'il lui aurait dit « *to look outside of the company for another job* » et qu'elle voulait le voir le plus rapidement possible pour qu'il lui explique ce que lui, **C)** et « **G)** » lui reprochaient. Elle précise « *I don't understand such a situation also because nobody did clearly reproach to me something precise in my performance results until now....* ».

S'il ne résulte pas des éléments du dossier que **D)** a immédiatement donné suite audit courriel, force est cependant de constater qu' onze jours ouvrables plus tard, **A)** a été en incapacité de travail jusqu'à son licenciement, ce qui aurait, en tout état de cause, laissé peu de temps à l'employeur pour effectuer une enquête interne afin de vérifier les dires de **A)** et, le cas échéant, de réagir.

S'il est vrai, par ailleurs, que le 23 janvier 2015, **A)** s'est encore adressée à **H)** pour se plaindre de l'énoncé du « *slide* » montré lors de la présentation power point et pour l'informer qu'elle subirait une pression de la part du nouveau management de l'entité, au point qu'elle aurait déjà eu un « *burn out* » en juillet 2014 pendant trois semaines, force est de constater qu'elle a précisé qu'elle souhaitait que ce courriel reste « *strictement confidentiel* » et qu'elle a terminé son courriel en précisant : « *Je souhaiterais que cela reste entre nous pour le moment et je reste dans l'attente de vos conseils éclairés. Après, nous déciderons de ce qu'il y a lieu d'entreprendre* ».

H) lui a répondu deux heures plus tard (un vendredi à 17h55), l'a remerciée pour sa confiance et lui a demandé s'il pouvait l'appeler le lundi vers 10 heures (Pièce 15 de la farde de pièce de Maître VELLA).

Dans un courriel du 26 avril 2016, il relate qu'il avait conseillé à **A)** de recourir au dispositif d'alerte si elle se sentait harcelée (Pièce 35 de Maître WOLFF).

Force est partant de constater que la personne à laquelle elle s'est adressée a immédiatement réagi.

L'appelante, qui ne conteste pas ne pas avoir recouru audit dispositif, fait plaider qu'il aurait incombé à **H)** d'intervenir. Or, ayant elle-même insisté auprès de ce dernier pour qu'il n'en parle à personne, il ne saurait lui être reproché de n'avoir rien entrepris. En outre, lorsqu'une procédure d'alerte existe, tel que cela est prévu par la Convention de 2009 précitée, il appartient au salarié, se sentant victime d'un harcèlement, de recourir à cette procédure.

Il suit de ce qui précède que l'appelante est restée en défaut d'établir, non seulement, qu'elle aurait subi des actes répétés et abusifs, de nature à porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychique, susceptibles de

créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant, mais encore, qu'elle aurait fait état dudit harcèlement à son employeur et que ce dernier n'aurait rien entrepris pour y remédier.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et débouté **A)** de toutes ses demandes afférentes.

Quant aux indemnités de procédure

La partie condamnée aux frais et dépens de l'instance ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté **A)** de sa demande présentée en première instance et de la débouter également de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La société **SOC1)** n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer, il y a lieu de la débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de sa demande afférente.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne **A)** aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Hervé WOLFF, qui la demande, 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.