

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

**Audience publique du dix-neuf mars deux mille vingt**

Numéro CAL-2018-00033 du rôle.

Composition:

Monique HENTGEN, premier conseiller, président;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Vincent FRANCK, conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**A.), épouse (...),** demeurant à L-(...), (...),

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 27 décembre 2017,

**comparant par Maître Florence HOLZ,** avocat à la Cour, demeurant à Howald,

**et:**

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

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

**comparant par ELVINGER HOSS PRUSSEN,** société anonyme, établie et ayant son siège social à L-1340 Luxembourg, 2, Place Winston Churchill, inscrite à la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par **Maître Pierre ELVINGER,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,** pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son ministre d'État, dont les

bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, 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:

Par requête du 11 août 2016, **A.**), épouse (...) (ci-après la salariée), a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.)** (ci-après l'employeur ou la société **SOC1.)**) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer nulle la modification substantielle du contrat de travail lui imposée avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2015, postérieurement au transfert d'entreprise intervenu entre l'employeur et la société anonyme **SOC2.)** (ci-après la société **SOC2.)**), sinon pour voir dire abusive son affectation au poste lui attribué avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2015, alors que la modification lui imposée dans ses conditions de travail aurait changé profondément l'importance de la fonction lui confiée.

En outre, la salariée a demandé à voir déclarer abusif son licenciement intervenu le 14 mars 2016 et à voir condamner l'employeur à lui payer le montant total de 50.400 euros à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, le montant de 151,20 euros au titre des chèques-repas ainsi que le montant de 2.039,60 euros à titre de contribution à la pension complémentaire, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration de trois points du taux d'intérêt légal après l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

Enfin, la salariée a sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience du 15 juin 2017, la salariée a renoncé à sa demande en paiement du montant de 151,20 euros au titre des chèques-repas et l'employeur a demandé reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT), a, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, demandé la condamnation de l'employeur à lui payer le montant de 55.994,43 euros au titre du remboursement des indemnités de chômages avancées à la salariée.

Par jugement du 16 novembre 2017, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande, a donné acte à la salariée qu'elle renonce à sa demande en paiement du montant de 151,20 euros au titre des chèques-repas, a déclaré non fondé le moyen de la salariée tiré d'une modification unilatérale de

son contrat de travail, a dit le licenciement avec préavis intervenu le 14 mars 2016 régulier et légitime, a débouté la salariée de toutes ses demandes, a débouté l'ETAT de sa demande et a condamné la salariée à payer à l'employeur le montant de 350 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par exploit d'huissier du 27 décembre 2017, la salariée a régulièrement relevé appel du jugement du 16 novembre 2017, lui notifié le 21 novembre 2017. Elle demande à la Cour, par réformation dudit jugement, de dire nulle la modification substantielle du contrat de travail qui lui a été imposée postérieurement au transfert d'entreprise intervenu entre l'employeur et la société **SOC2.**), sinon de voir dire abusive l'affectation de la salariée au poste lui attribué avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2015, sinon au 1<sup>er</sup> novembre 2015 alors que, malgré le maintien de la rémunération, la modification lui imposée dans ses conditions de travail aurait changé profondément l'importance de la fonction lui confiée. La salariée demande en outre à la Cour de déclarer le licenciement intervenu le 14 mars 2016 abusif et de condamner l'employeur à lui payer les montants de 10.832,94 euros au titre du préjudice matériel et de 18.900 euros au titre du préjudice moral, le tout avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde et augmentation de trois points du taux d'intérêt légal trois mois après la notification du jugement (sic) à intervenir. L'appelante demande également à être déchargée de la condamnation prononcée à son encontre en première instance et sollicite une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT, pour autant que de besoin, interjette appel incident et demande la condamnation de l'employeur à lui payer le montant de 55.994,43 euros au titre du remboursement des indemnités de chômage versées à l'appelante.

L'employeur demande la confirmation du jugement entrepris et sollicite une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Eu égard aux conclusions et demandes de l'employeur, la salariée demande encore que l'employeur soit débouté de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel et offre, pour autant que de besoin, de prouver par l'audition de **B.**), en substance, quelle était sa fonction au sein du « *Dedicated Queries Representative* », la perte de ses fonctions managériales après la fusion du « *Dedicated Queries Representative* » (ci-après DQR) avec l'équipe du « *Shareholders Services* » (ci-après SHS), ses fonctions au sein du SHS, l'annonce du changement de fonctions, la nouvelle règle hiérarchique de traitement des requêtes et le pôle expert.

L'employeur demande le rejet de l'offre de preuve présentée par la salariée pour défaut de précision et de pertinence.

### **Arguments des parties**

La salariée fait plaider à l'appui de son appel que ce serait à tort que les juges de première instance n'ont pas retenu que le changement de tâche qui lui a été imposé en août 2015 a entraîné sa rétrogradation, puisqu'elle serait passée de

« cadre au grade d'attaché de direction » à simple « agent de production » sous l'autorité de trois « *Team Leaders* ».

Il y aurait partant eu violation de l'article L.124-7 du Code du travail et la modification devrait être déclarée nulle et non avenue.

En novembre 2015, suite à une mission temporaire, elle aurait intégré le département SHS, son supérieur hiérarchique **C.)** lui ayant assuré que ses conditions d'emploi, sa rémunération et ses tâches ne changeraient pas.

Elle n'aurait accepté de continuer à travailler que sous l'assurance que ses conditions d'emploi ne changeraient pas, mais n'aurait à aucun moment accepté la nouvelle charge qui lui a finalement été attribuée.

L'employeur l'ayant licenciée en date du 14 mars 2016 et dispensée de travailler déjà à partir du 29 février 2016, jour de la convocation à l'entretien préalable, elle n'aurait pas eu le temps de demander la nullité dudit changement.

La salariée fait encore valoir que, même si une clause contractuelle autorisait la modification des fonctions au cours de la relation de travail, la modification opérée par l'employeur en l'espèce serait abusive.

Par ailleurs, elle conteste ne pas avoir travaillé suite à la suppression de son ancien poste et à sa nouvelle réaffectation. Elle aurait uniquement refusé de devenir « *Team Leader* » puisque ce poste était inférieur à son statut de « *Manager* ».

Contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, elle n'aurait pas eu quinze propositions de la part de son employeur, mais seulement cinq et sa candidature aurait chaque fois été refusée.

Concernant le grief tiré de son activité de réflexologie, l'employeur aurait donné son accord préalable pour l'accomplissement d'une activité professionnelle complémentaire, de sorte que cette activité accessoire ne saurait constituer une faute dans son chef.

En tout état de cause, la motivation du licenciement serait insuffisante, l'employeur n'ayant pas donné toutes les informations pour permettre au juge de contrôler l'existence et la réalité des motifs invoqués.

Concernant son préjudice matériel, elle demande à la Cour de tenir compte, eu égard à son âge, à son ancienneté, à son expérience professionnelle et à la situation sur le marché du travail, d'une période de référence de six mois.

En outre, elle évalue son préjudice moral au montant de 18.900 euros, équivalant à trois mois de salaire.

L'employeur, pour sa part, fait plaider que suite à l'intégration de la société **SOC2.)** à la société **SOC1.)**, par fusion simplifiée, le personnel de la société **SOC2.)**, dont la salariée, aurait été transféré au 1<sup>er</sup> juillet 2015 à la société

**SOC1.**) Eu égard à la normalisation du traitement des « *queries* » pour le client **CL1.**), dont l'appelante était jusque-là exclusivement en charge avec une seule autre collègue, **D.**), au sein de la société **SOC2.**), il lui aurait été demandé, suite à sa nouvelle affectation au sein du département SHS, de continuer de traiter le client **CL1.**) et de prendre en plus part à l'activité du département en traitant également d'autres clients. Lors d'une entrevue en date du 1<sup>er</sup> juin 2015, l'employeur lui aurait proposé une affectation au poste de Manager de l'équipe SHS ou du pôle **CL1.**). La salariée aurait cependant refusé au motif que « *je n'aime pas manager des gens, ce n'est pas mon profil* ». L'appelante ayant ensuite refusé de traiter toutes les « *queries* » traitées par le département SHS, il aurait été convenu qu'elle prendrait en charge, à titre provisoire, la mise à niveau du cadre procédural régissant le département. L'appelante se serait, à ce moment, également déclarée en mobilité, en attente d'une nouvelle affectation. La direction aurait alors présenté sa candidature à plus de dix responsables sur une période de six mois, mais aucune demande n'aurait abouti, notamment en raison de son manque d'expérience dans certains domaines, respectivement en raison de son comportement au sein du service SHS et de son manque d'humilité. Pendant toute cette période, l'appelante aurait souvent été absente de son poste et n'aurait montré que peu d'intérêt pour son travail, ce qui aurait dérangé voire agacé ses collègues de travail.

L'employeur conteste qu'il y ait eu une modification du contrat de travail, de sorte que le comportement de la salariée équivaldrait à un refus de travail.

En outre, il lui reproche d'avoir exercé à côté de son travail une activité de réflexologie tarifée sans son autorisation.

Il fait partant valoir que les motifs du licenciement seraient précis, réels et sérieux.

Selon l'employeur, la salariée n'aurait plus voulu travailler pour lui, mais aurait voulu être licenciée, et non démissionner, pour toucher le chômage.

A titre subsidiaire, il conteste tout dommage dans le chef de la salariée.

### **Appréciation de la Cour**

#### Quant à la modification du contrat de travail

C'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu que pour être sujette à nullité aux termes de l'article L.121-7 du Code du travail, la modification en défaveur du salarié doit porter sur une clause essentielle de son contrat et qu'étant donné que l'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale à une modification non substantielle, cette modification ne peut être faite que sous le contrôle du juge auquel il appartient en cas de litige, d'en apprécier le caractère. En ce qui concerne plus particulièrement les mutations, il est admis qu'une mutation de poste à poste, préservant la qualification professionnelle, le niveau de rémunération et les conditions de travail, relève des pouvoirs normaux de l'employeur, à moins que l'élément modifié n'ait été déterminant pour le salarié au moment de la conclusion du contrat.

Il résulte en l'espèce des pièces versées au dossier que la salariée a été engagée par l'employeur par contrat de travail à durée indéterminée du 9 novembre 2010, en tant que « *chargée de mission affectée à la DGA1/ETU, sans préjudice d'une affectation ultérieure à décider par l'employeur en tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles de l'employée ou des besoins de sa propre gestion ou de celle des autres sociétés membres du groupe* ».

Suivant convention tripartite du 26 août 2013, il a été mis fin d'un commun accord audit contrat de travail avec effet au 31 août 2013 et, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2013, la salariée a été engagée par la société **SOC2.)**, filiale du groupe **SOC1.)** en tant que « *Dedicated Queries Representative, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure à décider par **SOC1.)** en tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles de l'Employé ou des besoins de sa propre gestion ou de celle des autres sociétés membres du groupe* ».

Tel que l'ont à bon droit retenu les juges de première instance, l'activité de la salariée, décrite à l'annexe 2 du contrat de travail, n'était pas limitée au client **CL1.)**.

En date du 14 janvier 2015, un avenant au contrat de travail a été signé entre la société **SOC2.)** et la salariée, aux termes duquel le contrat a été soumis à différents articles de la Convention collective de travail des salariés de banque 2014-2016, ledit avenant précisant que « *L'employée a été avisée de son positionnement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans la catégorie des Cadres au grade d'Attaché de Direction* ».

Par lettre remise en mains propres en date du 25 juin 2015, la salariée a été informée de l'intégration de la société **SOC2.)** à la société **SOC1.)** au 1<sup>er</sup> juillet 2015 par « fusion simplifiée » et du fait que la société **SOC1.)** serait à nouveau son employeur, le contrat de travail avec la société **SOC2.)** étant transféré à la société **SOC1.)** sans modification quant à l'ancienneté et aux conditions d'emploi et de rémunération.

Il est, par ailleurs, constant en cause que l'employeur, qui fait plaider qu'il n'y aurait pas eu de modification du contrat de travail en défaveur de la salariée, n'a pas suivi la procédure prévue par l'article L.121-7 du Code du travail.

Eu égard aux contestations quant à la réalité de la modification substantielle du contrat de travail à laquelle se réfère la salariée, il incombe à cette dernière, puisqu'elle en invoque la nullité, d'établir que son affectation au département SHS, suite à la fusion entre les sociétés **SOC2.)** et **SOC1.)**, aurait constitué une modification en sa défaveur d'une clause essentielle de son contrat de travail.

A cet effet, la salariée se réfère à l'attestation d'une collègue de travail, **B.)** et aux organigrammes des sociétés **SOC2.)** et **SOC1.)**.

Il résulte desdites pièces, ainsi que des autres éléments du dossier, que la salariée s'occupait au sein de la société **SOC2.)**, en binôme avec sa collègue **D.)**, d'un seul client, la société **CL1.)**, dont elles étaient expertes et seules responsables, devant rendre compte directement à **E.)**, « *Head of CTS/CAM* »,

respectivement **F.**). Par ailleurs, elle dépendait hiérarchiquement du directeur de la société **SOC2.**), **G.**). Elle travaillait de façon autonome et indépendante et était directement en contact avec le client et les équipes opérationnelles ou managériales. Dans sa job description il est précisé sous « *Employee profile* » celui de « *Manager* ».

Dans un courriel du 12 juin 2015, la salariée écrit à **G.**) : « *Bonjour G.), je voudrais revenir sur ta proposition pour mon rôle de Manager de l'équipe SHS et/ou du pôle CL1.). En fait, je ne suis pas intéressée car je n'aime pas manager des gens, ce n'est pas mon profil* » (pièce 19 de la farde de pièces de Maître ELVINGER).

Suite à la fusion entre les sociétés **SOC2.)** et **SOC1.)**, la salariée a été affectée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au département SHS, qui traitait du même genre de demandes, mais émanant de différents clients. Le nombre de demandes émanant du client **CL1.)** ayant diminué, la salariée devait, avec les autres collègues du département, traiter également des demandes d'autres clients. Le service SHS était chapeauté par un « *Head of department : Business expert* », assisté de trois « *Team Leaders* » disposant chacun d'une équipe de plusieurs agents, la salariée faisant partie de l'équipe « **CL1.) Desk** ».

Il résulte encore du courriel adressé par la salariée à **C.)** le 1<sup>er</sup> juillet 2015, que ce dernier lui a confirmé en date du 26 juin 2016, la suppression de son poste suite à l'intégration du DQR au département SHS et qu'elle a refusé le poste de « *Team Leader* » eu égard à son profil de « *Manager* » et qu'elle était « *encline à participer à la restructuration du département si un poste équivalent (Manager avec fonction d'encadrement) était applicable sur la structure globale du SHS* ». Elle a encore précisé « *Suite à votre refus j'ai bien entendu décliné votre proposition qui consistait à me trouver une proposition d'Agent sous la supervision d'un Team Leader.* » (Pièce 14 de la farde de pièces de Maître HOLZ).

Suite à cela, la salariée a informé le service des ressources humaines qu'elle se mettait en mobilité afin d'obtenir un autre poste.

Bien que l'employeur lui ait proposé une dizaine de postes pendant les mois de juillet à décembre 2015, aucune demande n'a abouti.

Force est de constater au vu des éléments du dossier que non seulement le salaire et les conditions de travail (lieu et durée de travail, avantages divers) sont restés les mêmes, mais qu'également les tâches à effectuer par la salariée sont restées quasiment les mêmes, sauf qu'elle devait traiter plusieurs clients au lieu du seul client **CL1.)**. La seule différence consistait dans son positionnement et sa dénomination au sein de l'organigramme. Or, il est normal que les qualifications, titres et positionnements au sein d'une petite structure ne sont pas toujours comparables à ceux d'une plus grande structure, un salarié pouvant, à compétences égales, avoir plus de supérieurs hiérarchiques au sein d'une structure plus importante.

Par ailleurs, et surtout, force est de constater que l'employeur avait proposé à la salariée un poste de « *manager* », puis un poste de « *Team Leader* », qu'elle a

refusés, l'un parce qu'elle « *n'aimait pas manager les gens* » et l'autre, parce qu'il était « *inférieur au statut de manager* ».

Ayant refusé les postes de « *manager* » de l'équipe SHS et/ou du pôle **CL1.)** et de « *Team Leader* », elle ne saurait se plaindre ensuite de n'être qu'Agent de production, placé sous l'autorité d'un « *Team Leader* », et d'avoir subi de ce fait une « *rétrogradation* », dont a fait état également le témoin **B.)** dans son attestation.

Eu égard à la clause figurant dans le contrat de travail, relative à une éventuelle affectation ultérieure, l'employeur, qui est responsable de son entreprise et qui détient le pouvoir de décision, était en droit de réorganiser ses services en fonction des besoins liés à son activité et à la fusion intervenue entre les sociétés **SOC2.)** et **SOC1.)**, la salariée ne pouvant exiger occuper le même poste tout au long de son embauche.

Pour être complet, il y a encore lieu de préciser que, même si l'employeur a temporairement chargé la salariée de la revue des procédures au sein du service, elle avait été informée déjà avant le 1<sup>er</sup> juillet 2015 du transfert de son activité vers la société **SOC1.)** et de sa nouvelle affectation au sein d'un plus grand service. Même si elle s'était « *mise en mobilité* » et espérait pouvoir obtenir un autre poste, elle n'avait aucune certitude de pouvoir quitter son poste au sein du service SHS. Si elle estimait que l'affectation au sein de ce service constituait une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur, il lui aurait incombé d'en solliciter la nullité endéans un délai raisonnable et non douze mois plus tard, après son licenciement.

Au plus tard au mois de novembre 2015, suite à la réception du courriel de **C.)**, aux termes duquel ce dernier lui demandait de faire son travail, ses conditions de travail n'ayant à ses yeux pas changé, elle aurait dû réagir.

C'est partant à bon droit que les juges de première instance ont rejeté la demande en nullité et le moyen tiré d'une prétendue nullité de cette modification du contrat de travail.

Eu égard à ce qui précède, il y a également lieu de dire que la salariée n'a pas établi que son affectation au sein du service SHS aurait été constitutive d'un abus de droit de la part de l'employeur.

#### Quant au licenciement avec préavis

##### *Précision des motifs du licenciement*

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte, que les juges de première instance ont retenu que la lettre de motivation répond aux conditions de précision exigées par la loi et la jurisprudence.

##### *Caractère réel et sérieux des motifs*

Dans sa lettre de motivation, l'employeur reproche à la salariée, en substance, d'avoir exercé une activité professionnelle accessoire sans son autorisation, d'avoir de façon injustifiée refusé d'accomplir son travail suite à sa nouvelle affectation et de ne pas avoir réussi à se repositionner suite à sa demande de mobilité.

- Activité accessoire

La salariée ne conteste pas avoir exercé une activité accessoire de réflexologie tarifée, mais elle fait plaider qu'elle aurait obtenu en 2013 l'autorisation de son employeur pour une telle activité.

L'employeur conteste avoir donné une autorisation pour l'activité de réflexologie.

Le paragraphe 6 de l'avenant au contrat de travail signé le 26 août 2013 stipule que « *Pendant la durée du présent contrat, l'Employé n'exercera aucune autre activité professionnelle, que ce soit en tant que salarié ou indépendant, ni n'acceptera aucun mandat, qui risquerait de porter préjudice aux prestations qu'il doit effectuer pour l'Employeur ou à la réputation de ce dernier. A titre exceptionnel, l'Employeur pourra donner une autorisation écrite préalable à l'exercice d'une autre activité professionnelle ou d'un tel mandat par l'Employé* ».

Eu égard aux contestations de l'employeur, il incombe à la salariée d'établir avoir reçu une autorisation pour l'exercice de son activité accessoire de réflexologie.

Elle se réfère à cet égard à un échange de courriels du mois d'août 2013.

Il résulte du courriel du 13 août 2013 (Pièce 30 de la farde de pièces de Maître HOLZ) qu'à la demande de la salariée de modifier une phrase dans le contrat de travail concernant « l'activité complémentaire », l'employeur a répondu : « *La clause concernant les autres revenus sera toujours incluse dans ton contrat comme dans tous les contrats. Il faut simplement que tu fasses ta demande par écrit (comme tu l'as fait par le passé) et que G.) donne son accord par écrit également. Ensuite tu prends contact avec H.) et tu lui transmets l'accord de G.) : il ne devrait pas y avoir de soucis* ». Le même jour, la salariée demande par courriel l'autorisation pour une activité complémentaire relative à la mise en relation de seniors expérimentés dans des domaines divers avec des personnes de tous horizons souhaitant profiter de ces expertises. Elle précise que cette activité n'aura rien à faire avec ses activités de banque et que les interactions durant son temps de travail seront impossibles.

I.) lui a répondu le même jour : « *ok pour moi, à la condition qu'il n'y ait aucune interférence avec ta position SGSS* » (Pièce 31 de la farde de pièces de Maître HOLZ). L'activité a également été autorisée par G.) sous la condition « *si c'est légalement autorisé et qu'il n'y a aucune interférence avec l'activité confiée à A.) au sein de l'SOC2.)* ».

Selon la salariée cette autorisation donnée par courriel du 13 août 2013 serait générale et vaudrait pour toute activité accessoire envisagée.

Il résulte cependant de la lecture desdits courriels repris ci-avant, que l'autorisation donnée en 2013 concernait uniquement une activité de mise en relation de seniors expérimentés et de personnes nécessitant des conseils dans divers domaines et qu'elle n'avait pas un caractère général.

Force est de constater, par ailleurs, qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que la salariée ait demandé, suite à sa réaffectation au sein de la société **SOC1.**), une autorisation pour une nouvelle activité, très différente de celle pour laquelle elle avait obtenu l'autorisation, à savoir une activité à titre indépendant de réflexologie tarifée, ni surtout qu'elle ait obtenu l'autorisation pour une telle activité.

Les incidences sur l'activité professionnelle de la salariée étant tout à fait différentes en fonction de l'activité complémentaire exercée, l'argument de la salariée tendant à dire que l'autorisation, une fois donnée, serait valable pour toute activité complémentaire exercée, n'est pas fondée.

Il s'ensuit que ce grief est établi.

- Refus d'effectuer son travail suite à son affectation au sein du département SHS

Il résulte des pièces versées au dossier que dans un courriel du 9 novembre 2015, la salariée écrit « *Je voudrai ajouter que je ne refuse pas de travailler, je refuse seulement le déclassement de Manager de Business vers un Agent de production. Ma proposition et suggestion a toujours été d'avoir un poste à niveau hiérarchique équivalent à ce qui est contractualisé dans mon contrat de travail* ».

**C.)** répond en date du 23 novembre 2015 : « *Je confirme une nouvelle fois qu'il ne s'agit nullement d'un déclassement professionnel et que tes conditions d'emploi, ta rémunération et tes tâches n'ont pas changé.... Tes tâches ont simplement été réorganisées et réparties au sein d'une nouvelle structure qui traite également d'autres typologies que celles précitées. Les tâches à traiter et qui t'incombent sont strictement les mêmes. Cette mission temporaire est venue à son terme et il t'appartient de reprendre une part active à l'activité du SHS dont tu relèves....Ce n'est pas le cas..... Bien que présente, tu n'effectues pas le travail attendu. Je pense que tu mesures bien que la situation devient intolérable. A ce jour tu es payée sans effectuer en contrepartie une prestation pour laquelle ton employeur te rétribue. Je pense que tu mesures également l'impact négatif de ton comportement sur tes collègues et ton entourage.....* ».

La salariée, sans contester les affirmations de **C.)** quant à son comportement au travail, répond : « *Dans ce cadre, si rien ne change, c'est parfait. Je me mets en contact avec (...) pour faire le point* ».

Le 24 novembre 2015, la salariée a transmis cet échange de courriels à **J.)** de la délégation, lui demandant quels étaient ses droits face à ce qu'elle estimait être un déclassement.

Dans un courriel du 4 mars 2016, **K.)** et **L.)**, les deux supérieurs hiérarchiques directs de la salariée écrivent, entre autres, ce qui suit : « *Les horaires de travail prestés par A.) l'ont été selon son bon vouloir. Nous avons 3 shifts (early, normal, late) mais elle a respecté ses propres horaires. Ceci a pu être perturbant vis-à-vis des autres membres de l'équipe auprès desquels nous avons toujours insisté sur la nécessité d'être flexible. Aussi A.) ne respectait pas ces règles. Nous avons également mis en place un planning pour les pauses-déjeuner afin d'assurer une présence minimum au bureau pour pallier aux appels des investisseurs. A.) n'a jamais respecté cette règle et prenait ses pauses-déjeuner selon son bon vouloir. Le 29/02/2016, elle a notamment pris une pause de deux heures à midi. Nous organisons une fois par semaine des réunions auxquelles participent tous les membres de l'équipe, mais pendant plusieurs mois A.) n'y participait pas, et ne prenait pas non plus les appels des investisseurs pendant ce temps-là* » et « *A.) a catégoriquement refusé d'être soumise au QC pour les envois d'emails prétextant que cela n'avait pas été le cas auparavant. ....Lors de l'envoi de ses objectifs via le système elle m'a simplement retourné le document car elle refusait de le remplir et de passer à l'étape suivante.....J'avais demandé à A.) si elle pouvait s'occuper de faire une procédure sur les audits, elle m'a envoyé un draft en décembre et je n'ai plus eu de nouvelles après....* ».

Il suit de ce qui précède que la salariée ne suivait plus les instructions de son employeur.

Par ailleurs, la baisse de rendement de la salariée à partir du mois de décembre 2015 est étayée par l'évaluation (...) versée par l'employeur.

Ces pièces n'étant contredites par aucun élément du dossier (attestation, courriel ou autre), il y a lieu de dire que la baisse de rendement, le refus d'exécuter certaines tâches et le manque de motivation de la salariée sont établis à suffisance de droit.

Les deux premiers griefs reprochés à la salariée étant établis et de nature à justifier à eux seuls la perte de confiance de l'employeur et l'impossibilité de continuer la relation de travail sans danger pour son entreprise, il y a lieu, sans qu'il soit nécessaire d'analyser le troisième grief invoqué, de dire que c'est à bon droit que les juges de première instance ont déclaré le licenciement justifié.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris.

#### Quant à la demande de l'ETAT

Le licenciement n'étant pas abusif, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté l'ETAT de sa demande.

#### Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en allocation d'une indemnité de

procédure et de la débouter de sa demande afférente présentée pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais qu'il a dû exposer pour assurer sa défense et qui ne sont pas compris dans les dépens. Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la salariée à lui payer une indemnité de procédure de 350 euros et de déclarer sa demande afférente, présentée pour l'instance d'appel, fondée pour le montant de 1.000 euros.

### **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,

partant confirme le jugement dans la mesure où il est entrepris,

déboute **A.**), épouse (...), de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne **A.**), épouse (...), à payer à la société anonyme **SOC1.)** le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne **A.**), épouse (...) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET, 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 Monique HENTGEN, premier conseiller, président, en présence du greffier Alain BERNARD.