

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°83/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2022-00521 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Max GLODE de Luxembourg, en remplacement de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg, du 5 mai 2022,

comparaissant par Maître Catherine HORNUNG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et :

1) la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

intimée aux fins de l'acte de l'huissier de justice suppléant Max GLODE, précité,

comparaissant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, inscrite sur la liste V au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la

présente procédure par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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

intimé aux fins de l'acte de l'huissier de justice Max GLODE, précité,

comparaissant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 5 juillet 2011 prévoyant une prise d'effet en date du 16 août 2011, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.), (ci-après la société SOCIETE1.)), en qualité de « *cost controller* », affectée au groupe « *HC* » du département « *Groupe Accounting & Performance Management* ».

Par courrier recommandé de l'employeur du 8 décembre 2020, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat.

Par requête déposée le 22 décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement à intervenir jusqu'à solde :

indemnité compensatoire de préavis :	26.907,40 euros
indemnité de départ :	7.158,73 euros
préjudice matériel :	15.391,98 euros
préjudice moral :	61.288,16 euros

Elle a encore réclamé une indemnité de procédure de 3.500 €, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et à voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

A l'audience publique du 21 mars 2022, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie malfondée au litige à lui rembourser le montant de 31.685,08 €, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante.

Par jugement du 28 mars 2022, le tribunal du travail a reçu la demande de la salariée, a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) a son égard, et a rejeté l'ensemble des demandes indemnitaires de PERSONNE1.).

Il a dit fondée la demande de l'ETAT pour le montant de 31.685,08 € et a condamné PERSONNE1.) à payer à l'ETAT la somme de 31.685,08 euros avec les intérêts légaux à partir du 21 mars 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a rejeté les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 5 mai 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Elle conclut, suivant le dernier état de ses conclusions, par réformation, à voir condamner son ancien employeur, suite au licenciement qu'elle qualifie d'abusif, à lui payer les montants suivants :

indemnité compensatoire de préavis :	26.907,40 euros
indemnité de départ :	7.158,73 euros
préjudice matériel :	15.391,98 euros
préjudice moral :	61.288,16 euros

Elle conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT les indemnités de chômage que ce dernier lui a versées. Au cas où la Cour devrait confirmer le jugement entrepris quant au fond, elle demande à voir dire que le remboursement à sa charge s'effectuera par des versements mensuels de 500 €.

Elle sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 5.557, 50 € TTC au titre de frais et honoraires d'avocat qu'elle dit avoir déboursés pour la première instance et de 4.060 € TTC pour l'instance d'appel.

Elle réclame en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser la somme de 8.266,05 € TTC qu'elle dit avoir réglée à son avocat précédant en première instance.

Elle sollicite, par réformation, une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance et de 5.000 € pour l'instance d'appel.

L'employeur sollicite en substance la confirmation du jugement entrepris.

L'ETAT sollicite aux termes de l'état de ses dernières conclusions, à voir condamner la partie mal fondée au litige à lui rembourser la somme de 31.685,08 € brut qu'il dit avoir versée à l'appelante au titre des indemnités de chômage pour la période allant du 17 décembre 2020 au 15 juin 2021, ou tout autre montant supérieur, avec les intérêts légaux à partir de la demande, soit le 21 mars 2022, jusqu'à solde.

Discussion

I) Quant au licenciement du 8 décembre 2021

L'employeur reproche à la salariée « *un manque de diplomatie, une faible propension au compromis et une gestion maladroite et parfois excessive de ses émotions qui la pousseraient régulièrement à entrer en conflit avec d'autres personnes auxquelles elle s'adresserait de façon inappropriée, un manque d'esprit d'équipe ainsi qu'un manque de respect vis-à-vis de sa hiérarchie* ».

Il lui fait également grief d'avoir refusé à de multiples reprises d'exécuter les instructions de son supérieur hiérarchique, d'avoir procédé de manière intentionnelle à la suppression de 12.000 fichiers informatiques, d'avoir refusé de signer le contrat relatif à des services informatiques et d'avoir décidé de manière unilatérale de mettre en suspens le projet informatique « GIMS ».

Pour déclarer régulier le licenciement de PERSONNE1.), le tribunal du travail, après avoir rejeté le moyen de la salariée, basé sur l'article L.124-10 (6) du Code du travail, tiré de la forclusion pour l'employeur d'invoquer les faits reprochés à la salariée, a pris position sur le moyen tiré de l'imprécision des motifs.

Il a rejeté pour défaut de précision le grief en rapport avec « un incident impliquant une stagiaire, les relations de la requérante avec le département Group IT, une formation de développement personnel, des revendications de promotion et une réaction exagéré suite à une réunion avec le supérieur hiérarchique », motif pris que dans le courrier de licenciement, il est indiqué que le supérieur hiérarchique

de l'appelante a déclaré ne pas mentionner ces faits lors des évaluations. Le tribunal du travail a retenu qu' « au vu de l'ambiguïté quant à la question de savoir si l'employeur entend inclure ces faits dans les reproches servant à motiver le licenciement intervenu », il y a lieu d'écarter le tribunal a ces griefs pour défaut de précision.

Quant aux autres reproches faits à la salariée, tenant au manque indéniable d'esprit d'équipe, au manque de respect vis-à-vis de sa hiérarchie, au refus injustifié de signer le contrat relatif à des services informatiques, à la décision unilatérale de mettre en suspens le projet informatique GIMS et à la suppression intentionnelle de 12.000 fichiers informatiques, le tribunal a retenu qu'ils ont été indiqués avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Le tribunal du travail s'est ensuite prononcé sur le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Concernant le reproche tenant au manque indéniable d'esprit d'équipe, le tribunal du travail s'est référé à divers courriels adressés par PERSONNE2.), le supérieur hiérarchique de l'appelante et PERSONNE3.), à la salariée, de même qu'à des courriels en réponse de cette dernière, pour en déduire que l'employeur est resté en défaut de prouver le grief reproché à la salariée. Le tribunal a relevé que le seul retard dans l'encodage de ses heures de travail par la salariée constitue un fait isolé, survenu par ailleurs pendant un temps de crise avec télétravail et chômage partiel.

Le tribunal du travail n'a partant pas tenu compte de ce grief.

Il n'a pas non plus tenu compte du reproche tenant au manque de respect vis-à-vis de la hiérarchie, motif pris que le seul incident repris dans un courriel du 18 août 2020 adressé par PERSONNE2.) à la salariée, ne constitue qu'un fait isolé. Le tribunal a relevé par rapport à ce fait « l'absence de dépassement évident du droit du salarié de porter un regard critique sur le fonctionnement de l'entreprise et d'exprimer ses opinions ».

Se référant ensuite à une attestation testimoniale de PERSONNE2.) ainsi qu'à des courriels adressés par ce dernier à la salariée en date des 26 octobre 2020, 6,10 et 11 novembre 2020, le tribunal du travail a tout d'abord retenu pour établi en rapport avec le grief lié au refus injustifié de signer le contrat relatif à des services informatiques, que la salariée n'a pas donné suite à une instruction reçue de la part de son supérieur hiérarchique, caractérisant un refus d'ordre dans le chef de la salariée. Il n'a cependant pas tenu compte du reproche tenant au fait de ne pas avoir donné suite à une invitation de la part de son supérieur hiérarchique d'assister à une réunion qui s'est tenue le 10

novembre 2020 à 18h15, en raison de l'envoi de l'invitation deux heures avant la tenue de la réunion.

Le tribunal du travail a toutefois tenu pour établi le reproche tenant à la décision unilatérale de la salariée de mettre en suspens le projet informatique GIMS, ce grief ayant été qualifié de refus d'ordre. Pour statuer ainsi, le tribunal du travail s'est référé à un échange de courriels entre la salariée et son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) des 10 et 11 et 20 novembre 2020.

Se référant à une attestation testimoniale de PERSONNE2.) ainsi qu'aux informations fournies par le département informatique dans un échange de courriels avec PERSONNE4.), le tribunal du travail a également tenu pour établi le grief fait à la salariée d'avoir procédé à la suite de la réception de la seconde convocation à un entretien préalable à la suppression intentionnelle de 12.000 fichiers informatiques se trouvant sur le serveur interne de l'entreprise. Il a relevé qu'aucune des trois explications différentes produites par la salariée afin de justifier ses agissements n'était satisfaisante et a retenu que la salariée est restée en défaut d'apporter le moindre élément concret pour justifier le fait établi à son égard.

Le tribunal du travail a ensuite retenu que les griefs établis à l'égard de la salariée sont suffisamment sérieux afin de justifier un licenciement avec effet immédiat.

A) Quant au moyen tiré de l'imprécision des motifs

L'appelante dit réitérer en appel le moyen tiré de l'imprécision des motifs.

Aux termes de l'article L.124 -10 (3), alinéa 1^{er} du Code du travail, le courrier portant sur la résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de faute grave.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

C'est la lettre de licenciement seule qui sert de base d'appréciation de la précision de l'énonciation des motifs.

L'appelante ne critique pas le tribunal du travail en ce qu'il a écarté le moyen tiré de l'imprécision par rapport au grief relatif à la suppression

intentionnelle de 12.000 fichiers et au refus d'ordre en relation avec le projet informatique GIMS.

Le jugement entrepris est par conséquent à confirmer en ce que le tribunal a retenu que ces faits ont été décrits avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

L'employeur fait grief au tribunal d'avoir écarté pour défaut de précision les griefs mentionnés aux pages 1 à 4 de la lettre de licenciement, y compris « les écarts inacceptables » survenus en dates des 14 et 15 novembre 2019.

Pour illustrer les griefs tenant « *au manque de diplomatie, à une faible propension au compromis et à une gestion maladroite et parfois excessive par la salariée de ses émotions qui la pousseraient régulièrement à entrer en conflit avec d'autres personnes* », l'employeur cite plusieurs exemples concrets en rapport avec lesdits griefs, datant de 2018, 2019 et notamment des 14 et 15 novembre 2019.

La salariée se limite à relever que les faits invoqués sous ce reproche, respectivement une partie des faits mentionnés par l'employeur dans la première partie de la lettre de licenciement auraient déjà fait l'objet d'un avertissement de la part du supérieur hiérarchique et in fine auraient été « pardonnés ». Cette argumentation n'est pas pertinente dans le cadre de l'examen tiré de l'imprécision des motifs invoqués à la base d'un licenciement.

S'il est vrai que dans la lettre de licenciement, l'employeur a indiqué que les incidents en rapport avec la relation de la salariée avec une stagiaire au courant du premier trimestre 2018 de même que celui relatif à la détérioration de sa relation avec le département Group IT dans le cadre du projet informatique GIMS n'ont pas été mentionnés dans des rapports d'évaluation annuels, et qu'il ne ressort pas à suffisance de la lettre de licenciement si l'employeur a entendu inclure ces faits précis dans les reproches servant de motivation au licenciement intervenu, il en est cependant autrement des faits reprochés à la salariée en rapport avec ce grief qui ont eu lieu les 14 et 15 novembre 2019.

L'employeur a décrit lesdits incidents de manière concrète et précise. Il a indiqué la nature des faits reprochés à l'appelante, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits, pour permettre au salarié de les identifier et au juge d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime. Il convient en conséquence, par réformation, de rejeter le moyen tiré de l'imprécision par rapport aux griefs reprochés à la salariée qui se seraient produits les 14 et 15 novembre 2019.

B) Quant au délai d'un mois prévu à l'article L.124-10(6) du Code du travail

L'appelante réitère en appel le moyen tiré du non-respect par l'employeur du délai d'un mois prévu à l'article précité. Il reproche à l'employeur d'avoir invoqué à l'appui du licenciement avec effet immédiat des faits anciens datant d'un mois avant la convocation à l'entretien préalable. La tardivité est invoquée par rapport au reproche tenant au manque de diplomatie, à une faible propension de la salariée au compromis et à une gestion maladroite de ses émotions en relation avec des incidents qui se seraient produits les 14 et 15 novembre 2019, de même que par rapport au reproche tenant au manque d'esprit d'équipe et au manque de respect vis-à-vis de sa hiérarchie. L'appelante ajoute en outre que les faits anciens ne seraient pas similaires aux faits nouveaux, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu d'en tenir compte dans l'appréciation de du bien-fondé du licenciement.

L'employeur sollicite la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige, par adoption de la motivation du tribunal.

Appréciation de la Cour

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que:

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

(...)

Le principe ou l'exigence du délai d'invocation d'un mois pour la faute justifiant un licenciement sans préavis tel qu'il est précisé dans l'alinéa 1^{er} de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, signifie qu'un employeur ne peut pas fonder un licenciement avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois. La loi admet dès lors que si aucune résiliation du contrat de travail n'est intervenue dans le mois de la prise de connaissance de la faute, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elle(s) n'étaient pas d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties. Ainsi, lorsque les juridictions du travail constatent que les faits sur lesquels se base la démission avec effet immédiat remontent à plus d'un mois, elles déclareront ladite démission abusive sans analyser les faits.

Par arrêt n° 94/16 du 8 décembre 2016, la Cour de cassation a retenu qu'en vertu de l'article L.124-10 paragraphe 6 du Code du travail, « *la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail* ».

Le délai d'un mois commence à courir à partir de la commission ou de la réalisation de la faute ou à partir du jour où l'employeur en a eu connaissance.

D'après l'arrêt de cassation précité, les juges d'appel ont violé la disposition de l'article L.124-10 (6) « en décidant, en l'espèce, que les faits nouveaux invoqués par l'employeur n'étaient pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail et que « dès lors les faits antérieurs au mois (...) ne peuvent pas être invoqués à l'appui des faits nouveaux, qui en eux-mêmes ne constituent pas un motif grave et qui ne prennent pas cette nature par l'effet des faits anciens » et ce serait également ajouter aux prescriptions de la loi que d'exiger l'analogie ou la similitude des faits antérieurs aux faits invoqués qui se situent dans le délai de la loi (Cour d'appel, 14 décembre 2017, n° 44280 du rôle).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) a appliqué la procédure prévue à l'article L.124-2 du Code du travail et a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable.

La lettre de convocation pour un premier entretien préalable prévu pour le 1^{er} décembre 2020 est datée au date du 25 novembre 2020. Par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2020, l'employeur a informé la salariée que ce courrier remplace et annule celui du 25 novembre 2020 et il a reconvoqué la salariée pour un entretien préalable prévu pour le 4 décembre 2020.

L'entretien préalable a été instauré afin de prévenir des licenciements précipités et irréfléchis, il institue une tentative de conciliation par voie de dialogue entre l'employeur et le salarié (cf. doc. parl. n° 3222, Exposé des Motifs page 20 sub article 19). Il est le moment de la procédure au cours de laquelle l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de congédiement envisagé et de recueillir les explications du salarié (B. Teyssie, Droit du Travail n° 1153 page 652). L'employeur ne peut donc, sauf à convoquer à un nouvel entretien préalable, invoquer un motif de licenciement postérieur (Cour d'appel, n° 25622 du rôle, 11 avril 2002).

Il est partant de principe que les motifs graves doivent exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement.

Suivant les indications fournies dans la lettre de licenciement, les reproches tenant au refus injustifié de signer le contrat relatif à des services informatiques, et au refus d'ordre en relation avec le projet informatique GIMS dateraient des 6, 10, 18 et 20 novembre 2020.

La convocation à l'entretien préalable datant du 25 novembre 2020, l'employeur a respecté le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10(6) du Code du travail.

Au regard des considérations qui précèdent, l'employeur est partant également en droit d'invoquer des faits antérieurs à l'appui du licenciement de la salariée, et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail. La circonstance que les anciennes fautes ont, le cas échéant, déjà été sanctionnées au moyen d'un avertissement, ne porte pas à conséquence dans ce contexte. Ce qui compte, c'est que dans leur ensemble, les événements successifs revêtent un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement sans préavis (Cour, 8ème ch., 2 février 2017, n° 42807 du rôle).

Il s'ensuit que l'employeur pouvait également invoquer les incidents des 14 et 15 novembre 2019, et le reproche tenant au manque de respect vis-à-vis de l'hierarchie. Contrairement à ce que fait plaider la salariée, la loi n'exige pas de similitude des faits antérieurs aux faits invoqués dans le délai d'un mois.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a pris en compte dans l'appréciation de la gravité des griefs reprochés à la salariée, le reproche tenant à la suppression intentionnelle par cette dernière de 12.000 fichiers informatiques. En effet, s'il est vrai que ces faits sont survenus après la convocation à l'entretien préalable daté du 25 novembre 2020, l'employeur a en date du 1^{er} décembre 2020 émis une seconde convocation à un entretien préalable, à la suite de la découverte de la suppression des fichiers informatiques et l'appelante ne conteste pas que cet incident a été discuté lors de l'entretien préalable du 4 décembre 2020.

Le jugement entrepris est partant à confirmer quant à ce volet.

C) Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués

Le tribunal du travail a tenu pour établi la réalité de la suppression des fichiers invoqués, le refus d'ordre en relation avec la projet

informatique GIMS et le refus injustifié de signer le contrat relatif à des services informatiques.

Concernant le caractère sérieux des motifs invoqués, il a retenu que « le fait pour la salariée de s'opposer de façon continue et sans raison valable à des instructions claires et précises de la part de son supérieur hiérarchique est un refus d'ordre démontant un manque de respect évident envers l'autorité hiérarchique et que la suppression intentionnelle d'un nombre important de fichiers informatiques du serveur informatique de l'employeur ébranle de manière indubitablement la confiance dans le salarié ».

- quant au grief tiré de la suppression des 12.000 fichiers informatiques

La salariée fait grief au tribunal d'avoir retenu qu'il résulterait des pièces versées qu'elle aurait intentionnellement détruit 12.000 fichiers informatiques. Indépendamment du fait que le tribunal du travail n'aurait pas mentionné les pièces sur lesquelles il s'est basé, et de ce fait, aurait privé sa décision de motivation, l'appelante fait valoir qu'elle n'aurait que transféré, respectivement déplacé lesdits fichiers en précisant que la majorité d'entre eux auraient porté sur des documents émanant du département comptable. L'appelante conteste toute intention de nuire dans son chef.

L'appelante fait encore grief au tribunal d'avoir opéré un renversement de la charge de la preuve, en ce qu'il a relevé que la salariée n'a produit aucun élément pour laisser croire de façon crédible à un acte non malveillant de sa part. Elle estime qu'il aurait appartenu au tribunal du travail de s'interroger sur le comportement de l'employeur à l'époque du licenciement, étant donné qu'il n'aurait jamais demandé à la salariée où trouver les fichiers qu'il prétendait avoir été supprimés. A cela s'ajouterait que l'employeur n'aurait subi aucun préjudice du fait de la suppression des fichiers informatiques en question, étant donné que les informaticiens de l'employeur auraient réussi à les rétablir. L'employeur n'aurait en tout état de cause pas fourni la moindre explication quant à l'identification desdits fichiers.

L'appelante fait encore valoir que les dépositions du témoin PERSONNE2.) et des informaticiens de la société SOCIETE1.) contenues dans des attestations testimoniales seraient à apprécier avec circonspection, en raison du lien de subordination qui lie lesdits témoins à la société SOCIETE1.).

L'employeur sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a qualifié ce grief comme étant réel et sérieux.

Appréciation de la Cour

Concernant l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), il convient tout d'abord de relever que le seul fait que ce témoin soit au service de la société SOCIETE1.) n'implique pas que sa déclaration soit à examiner avec une circonspection particulière, dans la mesure où sa crédibilité n'est remise en cause par aucun élément probant du dossier (en ce sens Cour d'appel, 7 janvier 2021, Cal-2019-00419).

Il résulte ensuite de l'échange de courriel entre PERSONNE2.) et les informaticiens de la société SOCIETE1.), que 12.000 fichiers informatiques stockés dans le répertoire « PERSONNE1.) » avaient été supprimés (pièce n° 19 de l'intimée). Il n'est pas contesté que l'accès audit répertoire devait être accessible à PERSONNE2.).

L'appelante admet qu'elle aurait transféré, respectivement déplacé lesdits fichiers, de sorte qu'il ne saurait être question d'une manœuvre non intentionnelle dans le chef de la salariée. L'employeur a ensuite précisé dans la lettre de licenciement la nature exacte des fichiers disparus. Il résulte ensuite de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) « *qu'il s'agissait de l'ensemble des fichiers comptables, financiers, des contrats et autres fichiers de travail couvrant les années 2013 à 2021 : budgets, révisions, clôtures comptables, états financiers de nos différentes sociétés d'assurance et de réassurance, données commerciales, contrats avec des prestataires externes etc.* ». Il est partant établi qu'il s'agissait de documents internes à la société SOCIETE1.) et non pas de documents personnels à la salariée.

La Cour constate que l'appelante reste également en appel en défaut de fournir une explication satisfaisante afin de justifier son acte.

C'est par conséquent à bon droit et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail a tenu ce grief pour établi. Le fait que les informaticiens de la société SOCIETE1.) ont vers le 30 novembre 2020 réussi à rétablir les fichiers supprimés est inopérant.

- quant au grief tiré de la décision unilatérale de mettre en suspens le projet informatique GIMS

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir mis en suspens le projet en question, acte qu'elle justifie par le « contexte tendu de l'époque ».

Elle reproche au tribunal du travail d'avoir violé l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, en ce qu'il aurait basé sa décision sur un échange de courriels entre la salariée et son supérieur hiérarchique rédigée en langue anglaise. A l'appui de son argumentation, elle se réfère un arrêt de la Cour d'appel (Cal-2021-00613) ayant « demandé que les pièces soient traduites dans une des trois langues du pays », respectivement à un arrêt de la Cour de

cassation du 24 février 2022, (Cas-2021-00014) ayant retenu que les « pièces versées au dossier doivent être rédigées dans une des trois langues officielles prévues, voire accompagnées d'une traduction dans une de ces langues ».

En tout état de cause, contrairement à ce qu'a retenu le tribunal du travail, il ne résulterait pas de l'échange de courriels que la salariée aurait à plusieurs reprises passé outre les instructions précises et non équivoques de son supérieur hiérarchique. Une telle conclusion ne saurait être déduite des messages électroniques invoqués par l'employeur datant des 10,11 et 20 novembre 2020.

La salariée estime en outre qu'en sa qualité d'administratrice de la société SOCIETE2.), son statut et sa fonction lui auraient permis de refuser de signer un document inadéquat.

Appréciation de la Cour

Contrairement à ce que fait plaider la salariée, les deux arrêts dont elle se prévaut afin de voir écarter les échanges de courriels auxquels s'est référé le tribunal du travail pour asseoir sa décision ne sont pas transposables au présent litige.

L'arrêt de la Cour de cassation précité avait trait à un rapport d'expertise unilatéral, rédigé en anglais, qui avait fait l'objet d'une traduction en français. Le défendeur en cassation avait conclu au rejet dudit rapport au motif qu'il n'avait pas été traduit par un traducteur assermenté, sans pour autant avoir remis en cause la fidélité de la traduction.

La Cour de cassation avait retenu que « si l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues dispose qu'« *en matière judiciaire, il peut être fait usage des langues française, allemande ou luxembourgeoise, sans préjudice des dispositions spéciales concernant certaines matières* », aucune disposition légale n'exige le recours à un traducteur-expert assermenté, sauf en matière répressive et administrative ».

L'arrêt de la Cour d'appel a trait à la production en justice d'attestations testimoniales rédigées en langue anglaise.

Tel que relevé à juste titre par l'employeur, l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues ne s'applique pas aux pièces (Cour d'appel, 31 janvier 2018, n°27/18, n°38876 du rôle).

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail s'est référé aux échanges de courriels rédigés en langue anglaise invoqués par l'employeur.

L'appelante ne conteste pas avoir en date du 10 novembre 2020 mis en suspens le projet informatique GIMS jusqu'à la fin de l'année. Les courriels que PERSONNE2.), le supérieur hiérarchique de la salariée a adressés à PERSONNE1.) ont été correctement reproduits dans le jugement dont appel et la Cour s'y réfère.

L'affirmation de la salariée que son statut et sa fonction lui auraient permis de refuser de signer un document inadéquat est à rejeter, étant donné qu'il est établi en cause que PERSONNE2.) était le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), et qu'elle devait avant de prendre une décision, solliciter l'autorisation de ce dernier.

C'est à juste titre et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail a retenu pour établi le reproche d'un refus d'ordre en relation avec le projet informatique GIMS.

- quant au grief tiré du refus injustifié de signer le contrat relatif à des services informatiques

Le tribunal du travail a retenu dans la motivation du jugement (page 19) qu' « au regard des demandes écrites de PERSONNE2.) et de l'attestation testimoniale de ce dernier, il est établi que la requérante n'a pas donné suite à une instruction reçue de la part de son supérieur hiérarchique ».

Le grief reproché à la salariée résidait dans le fait qu'elle a refusé de signer un contrat relatif à des services informatiques sans motif valable, et qu'elle n'a pas non plus réservé de suites aux demandes de son supérieur hiérarchique des 6 et 10 novembre 2020 de lui fournir une proposition de contrat modifié.

L'affirmation de la salariée que le tribunal du travail n'aurait pas tenu pour établi le refus d'ordre en rapport avec la non signature dudit contrat résulte en conséquence d'une lecture erronée du jugement entrepris quant à ce point.

L'appelante ne prend pas position par rapport aux éléments de preuve produits par l'employeur afin d'établir la réalité du fait reproché.

Le tribunal du travail a correctement reproduit la partie pertinente de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) quant à ce reproche et la Cour s'y réfère. La Cour approuve encore le tribunal du travail en ce qu'il s'est référé, pour tenir pour établi le fait que la salariée n'a pas suivi les instructions reçu de la part de son supérieur hiérarchique, outre à l'attestation testimoniale, aux courriels de PERSONNE2.) des 10 et 11 novembre 2020.

En revanche, le tribunal a tenu pour non établi le reproche fait à la salariée de ne pas avoir donné suite à une invitation pour une réunion qui s'est tenue le 10 novembre 2020 à 18h15.

L'employeur critique le tribunal d'avoir retenu qu'il n'est pas exclu que la salariée ait vu cette invitation tardivement. Il se réfère à la pièce 12 de sa farde de pièces n°1 et demande à la Cour de constater que la salariée ne justifierait pas pourquoi elle n'aurait pas pu prendre connaissance dudit courriel en temps et heure.

Le courriel en question a été envoyé à PERSONNE1.) le 10 novembre 2020 à 16h01 (pièce n° 12 de l'intimée). Il est en outre établi que le même jour à 17h23 (pièce n° 13 de l'intimée), la salariée a adressé un courriel à d'autres collègues de travail et mis en copie entre autres PERSONNE2.), de sorte que son affirmation qu'elle n'a pris connaissance que « tardivement » du courriel lui adressé à 16h01 par PERSONNE2.) n'est pas crédible.

L'employeur a partant prouvé que la salariée avait été convoquée à une réunion pour le 10 novembre 2020 à 18h15 et qu'elle n'y a pas assistée sans avoir fourni d'explications à ce sujet.

Ce refus d'ordre est partant également établi.

- quant au grief tenant au manque d'esprit d'équipe

L'employeur reproche au tribunal d'avoir écarté le reproche tenant au retard par la salariée dans l'encodage de ses heures de travail pendant la période du Covid 19. Il lui reproche son manque d'esprit d'équipe pendant la période de chômage partiel de même qu'en matière de prise de congé. L'employeur se réfère aux courriels de rappels de PERSONNE3.) d'août 2020 ainsi qu'à un courriel de PERSONNE2.) du 10 août 2020.

C'est toutefois à juste titre que le tribunal du travail a retenu que ce fait, même pris ensemble avec d'autres faits fautifs établis à l'égard de la salariée, n'est pas à prendre en considération dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement avec effet immédiat.

- quant au grief tenant au manque de respect vis-à-vis de la hiérarchie

L'employeur reproche au tribunal de ne pas avoir retenu ce grief qu'il réitère en appel. La salariée aurait au cours d'un entretien qui s'est tenu le 18 août 2020 en présence d'autres membres du personnel, et également des externes, contredit à cinq reprises son supérieur hiérarchique, lorsque ce dernier lui aurait fait part de sa décision sur la manière dont un projet devrait être mené. Ce manque de respect à

l'égard du supérieur hiérarchique pris ensemble avec les autres faits aurait le caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal n'a pas tenu compte de ce grief.

Appréciation de la Cour

Si un salarié doit pouvoir librement exprimer son opinion, et a le droit de critiquer l'organisation de l'entreprise qui l'emploie, il doit cependant non seulement se fonder sur des éléments objectifs mais également peser ses mots et s'abstenir de faire des remarques désobligeantes.

En l'espèce, aucune précision n'étant fournie ni quant aux discussions menées lors de la réunion du 18 août 2020, ni quant aux propos exacts tenus par la salariée, de sorte que le reproche fait à la salariée d'avoir manqué de respect à l'égard de son supérieur hiérarchique lors de ladite réunion laisse d'être établi.

Bien que l'employeur n'ait pas établi la réalité de ce grief, c'est cependant à bon droit et par une motivation que la Cour fait sienne que le tribunal du travail a retenu que pris ensemble, les faits fautifs établis à l'égard de PERSONNE1.) ont le caractère de gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement est, au vu de ce qui précède, à confirmer en ce qu'il a retenu le caractère régulier du licenciement avec effet immédiat du 8 décembre 2020 et rejeté l'ensemble des demandes de l'appelante.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

La société SOCIETE1.) demande une indemnité de procédure d'un montant de 3.000 € pour l'instance d'appel.

Sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée en son principe, étant donné qu'elle a dû exposer des frais d'avocat en instance d'appel non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

La Cour lui alloue 2.000 €.

Au vu du résultat du litige, aucune faute n'étant établie dans le chef de la société SOCIETE1.), la demande de la salariée en remboursement des frais et honoraires d'avocat est à rejeter.

II) Quant à la demande de l'ETAT

Au vu du résultat du litige, il y a lieu de confirmer le tribunal du travail en ce qu'il a condamné la salariée à payer à l'ETAT la somme de 31.685,08 € brut, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 21 mars 2022, jusqu'à solde, sur base de l'article L.521-4 § 6 du Code du travail.

En l'absence de pièces justificatives, la demande de la salariée tendant à se voir accorder des délais de grâce sur base de l'article 1244 alinéa 2 du Code civil est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 1244 alinéa 2 du Code civil,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € ainsi qu'à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, représentée aux fins de la présente par Maître Anne FERRY, et au profit de Maître Franca ALLEGRA, avocats concluant, sur leurs affirmations de droit.