

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°115/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf décembre deux mille vingt-quatre

Numéro 45029 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg, du 6 juin 2017,

comparaissant par la société à responsabilité limitée JURISLUX, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparaissant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail du 19 avril 2007, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) en tant que « *travailleur désigné* » à partir du 4 juin 2007.

Suite à un entretien préalable du 19 novembre 2012, elle s'est fait licencier par courrier recommandé du 21 novembre 2012 avec un préavis de quatre mois courant du 1^{er} décembre 2012 au 31 mars 2013, assorti d'une dispense de travail à partir du 25 octobre 2012.

Suite à sa demande du 28 novembre 2012, l'employeur lui a fait parvenir un courrier contenant les motifs du licenciement, datée au 29 décembre 2012.

Par requête déposée le 12 mars 2013, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- | | |
|---------------------|-------------|
| - dommage matériel: | 21.547,41 € |
| - dommage moral: | 15.000,00 € |

soit en tout la somme de 36.547,41 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.250 €.

Par jugement du 3 avril 2017, le tribunal a déclaré le licenciement du 21 novembre 2012 régulier, a rejeté les demandes indemnitaires de la salariée, de même que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement. Il a retenu que l'employeur a clairement indiqué l'ensemble des motifs liés au non-respect par la salariée des délais imposés par son employeur, de la mauvaise exécution de son travail et de son comportement à l'égard des membres du service unifié « *qualité, environnement et sécurité* » (ci-après « SOCIETE2. »).

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, après avoir constaté que les reproches faits à la salariée se rapportent entre autres à une insuffisance professionnelle, le tribunal a rejeté le moyen soulevé par la salariée tiré de la tardiveté du licenciement.

La demande de la salariée tendant à voir écarter des débats l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) a été rejetée.

Le tribunal a ensuite analysé les différents reproches invoqués par l'employeur pour retenir les reproches tenant :

- à la négligence de l'organisation des « *quarts d'heure sécurité* » sur les chantiers et au non-respect des consignes du supérieur hiérarchique de l'appelante,
- à la non-rédaction de plans de santé et de sécurité,
- au défaut de finalisation du document unique (évaluation des postes à risques pour les chantiers français) ainsi qu'à l'évaluation des postes à risques pour les chantiers nationaux,
- à l'absence de rédaction avant le 16 mai 2012 d'un document détaillant la mise en place de la sécurité dans l'entreprise,
- au défaut d'approbation avant le 2 mai 2012 d'un formulaire destiné à la validation des différents matériaux et équipements à utiliser sur les chantiers de l'entreprise,
- au non-respect du délai (pour le 30 juin 2012 au plus tard) pour l'achat d'éthylotests,
- à l'absence de préparation pour la réunion du 24 septembre 2012 d'un document expliquant au personnel concerné comment accéder au document unique,
- à l'émission pour le 26 avril 2012 d'un inventaire des risques comportant de nombreux erreurs,
- au fait d'avoir établi des arbres des causes sans avoir recouru aux avis de personnes extérieures, au mépris des ordres lui donnés par ses supérieurs hiérarchiques,
- à l'absence de fourniture de consignes d'utilisation du nouveau nettoyeur à haute pression de manière à obliger son supérieur hiérarchique de charger une autre salariée de faire le nécessaire,
- au fait de ne pas avoir fourni à son employeur des renseignements sur les formations à suivre en matière de mines,
- à l'absence de contrôle en septembre 2012 du matériel de sécurité utilisé sur un chantier à ADRESSE3.),
- au défaut d'organisation jusqu'à la date de son licenciement de la distribution des vêtements de travail,
- au fait de ne pas avoir assisté à une réunion suite à un audit le 11 mai 2012 d'un chantier à ADRESSE4.), et d'avoir refusé à ce sujet l'invitation formelle de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.).

Se référant aux attestations des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.), et PERSONNE4.), le tribunal du travail a encore tenu

pour établi le reproche tenant au manque de respect d'PERSONNE1.) à l'égard de son supérieur hiérarchique, de même que celui tenant à son comportement inapproprié à l'égard de ses assistantes.

Le tribunal a ensuite écarté l'argumentation de la salariée consistant à dire que son licenciement n'aurait été qu'une « réaction inappropriée » de l'employeur à sa dénonciation d'actes de harcèlement moral dont elle s'est plainte.

Par acte d'huissier de justice du 6 juin 2017, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 13 avril 2017.

Elle a conclu aux termes de son appel, par réformation, à voir déclarer le licenciement avec préavis du 21 novembre 2012 abusif et à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme globale de 36.547,41 € au titre de dommages et intérêts en réparation du licenciement, cette somme avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde. Elle réclame en outre, par réformation, une indemnité de procédure de 1.250 € pour la première instance, de même qu'une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel.

Remarques préliminaires

L'acte d'appel datant du 6 juin 2017, il convient de se référer à l'article 586 du NCPC tel qu'en vigueur avant l'introduction de la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du nouveau code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2021.

Aux termes de l'article 586 du NCPC, « *les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée.*

Avant la clôture de l'instruction, les parties notifieront des conclusions de synthèse qui reprendront les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la juridiction ne statuer que sur les dernières conclusions notifiées.

(...) ».

Le terme conclusion est un terme générique, qui s'applique quel que soit l'état d'avancement de la procédure. C'est ainsi que le premier acte du procès, l'assignation, voire l'acte d'appel, parce qu'il comprend

l'objet de la demande avec un exposé des moyens en fait et en droit, vaut conclusion.

Il résulte de l'alinéa 2 de l'article 586 du NCPC que les prétentions et les moyens qui ne sont pas formellement repris dans les dernières conclusions sont réputés abandonnés. Un simple renvoi, même exprès aux conclusions antérieures est à cet égard insuffisant (Cass. 2^{ème} civ., 10 mai 2001, n° 99-19.898 , Cass. 3^{ème} civ., 16 févr. 2005, n° 00-21.245, Bull. civ. III, n° 40).

Les dernières conclusions visées par l'article 586 du NCPC s'entendent seulement de celles qui « *déterminent l'objet du litige ou soulèvent un incident de nature à mettre fin à l'instance* » (Cass. 2^{ème} civ., 18 déc. 2008, n° 07-20.238 , D. 2009. 235; Cass. civ. 2^e, 15 nov. 2018, n° 17-27.844, D. 2019. 555, obs. N. Fricéro; Gaz. Pal. 29 janv. 2019, n° 4, p. 75, note S. PERSONNE5.)).

Les conclusions récapitulatives déposées par Maître Peuvrel pour le compte de l'appelante datent du 17 octobre 2022. Celle de Maître Allegra pour le compte de la société SOCIETE1.) ont été déposées le 30 mai 2023.

I) Quant au respect par l'employeur des délais prévus à l'article L.124-5 du Code du travail

PERSONNE1.) reproche en appel à l'employeur de ne pas avoir respecté le délai d'un mois prévu à l'article L.124-5 du Code du travail, endéans lequel il doit faire parvenir à son ancien salarié les motifs du licenciement avec préavis. A défaut pour l'employeur d'avoir respecté ledit délai, le licenciement serait abusif.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de ce moyen. Elle soutient que son ancienne salariée n'aurait pas rapporté la preuve de l'envoi du courrier du 28 novembre 2012 contenant la demande de communication des motifs à la base du licenciement. L'employeur affirme avoir réceptionné ledit courrier le 4 décembre 2012. Se référant à la fiche de dépôt du recommandé international communiquée en pièce n° 119 par PERSONNE1.), l'employeur demande à la Cour de constater que le courrier contenant la demande de motifs a été déposée à la poste en France le 28 novembre 2012, de sorte que l'employeur n'a pu réceptionner la demande de motifs qu'au plus tôt le 29 novembre 2012.

La lettre de motifs ayant été envoyée par courrier recommandée du 29 décembre 2012, le moyen tiré du non-respect par l'employeur du délai d'un mois serait à rejeter.

Appréciation de la Cour

L'article L.124-5 (2) du Code du travail dispose que « *l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

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

PERSONNE1.) justifie avoir adressé en date du 29 novembre 2012 une demande de communication des motifs à la société SOCIETE1.). Il est établi au regard de la pièce n° 119 de l'appelante que ce courrier a été réceptionné par ladite société le 4 décembre 2012. La lettre de communication des motifs porte la date du 29 décembre 2012 et a été postée à cette date (pièce n°6 de la société intimée).

Le délai d'un mois prévu à l'article L.124-5 a partant été respecté par la société SOCIETE1.), de sorte que le moyen est à rejeter.

II) Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) réitère en appel son moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement.

Elle reproche au tribunal du travail de ne pas avoir écarté les reproches tenant au non-respect par l'appelante des consignes lui donnés en rapport avec un projet « *Scipkisc* », au défaut de rédaction d'un document unique, au fait d'avoir établi des arbres des causes sans avoir recouru aux avis de personnes extérieures au mépris des ordres lui donnés par ses supérieurs hiérarchiques, et au défaut d'organisation jusqu'à la date de son licenciement de la distribution des vêtements de travail.

La société intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige. Elle estime avoir indiqué de façon détaillée et circonstanciée l'ensemble des motifs tenant au non-respect par la salariée des délais lui imposés par son employeur, à la mauvaise exécution de son travail et au manque de respect à l'égard de son supérieur hiérarchique.

Appréciation de la Cour

Dans le cadre d'un licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et

sérieux. L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce, l'employeur a commencé par exposer dans les trois premières pages de la lettre de motivation du licenciement les fonctions à exercer par la salariée, et les formations nécessaires à l'accomplissement de ces fonctions. Il a en outre fourni une description détaillée des formations suivies par PERSONNE1.) et indiqué les noms des salariés qui l'ont assistée dans l'accomplissement de ses fonctions. Ce n'est qu'au milieu de la page 3 de la lettre de motivation que l'employeur a, sans rentrer en détail, relevé les reproches faits à PERSONNE1.) dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Ces reproches tiennent au « *I. non-respect des délais* », à II. « *la mauvaise exécution de votre travail* », et III. « *au comportement irrespectueux face à votre supérieur hiérarchique et collègues de travail* ».

Les faits concrets en rapport avec le reproche tenant au « *non-respect des délais* » ont été exposés par l'employeur aux pages 4 à 12.

Dans le cadre de ce reproche, l'employeur fait grief à PERSONNE1.) d'avoir « *dès le mois de juillet 2011... sensiblement négligé la mise en place de ces quarts d'heure de sécurité* », sans avoir illustré ce reproche, à partir de ce moment, par des exemples concrets. Si l'employeur fait ensuite état « *d'un rappel à l'ordre de l'appelante lors d'une réunion de septembre 2011 de reprendre de façon assidue la procédure des quarts d'heure sécurité* », il lui reproche de « *ne pas avoir accordé d'importance au procédé en question* », sans fournir de plus amples précisions quant au manquement concret reproché à l'appelante.

Ce n'est qu'en bas de la page 5 de la lettre de motivation du licenciement que l'employeur cite des exemples concrets en rapport avec le reproche fait à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté les ordres lui fournis par son supérieur hiérarchique en rapport avec la mise en place de la procédure des « *quarts d'heure de sécurité* ».

Le reproche pour autant qu'il vise la période antérieure au mois d'avril 2012 est en conséquence à écarter pour défaut de précision. Cette conclusion s'impose d'autant plus que l'employeur lui-même fait valoir à la page 26 de ses conclusions récapitulatives du 31 mai 2023 pour conclure au rejet d'une attestation testimoniale versée par PERSONNE1.), ainsi qu'au rejet d'un certain nombre de pièces, en rapport avec le grief tenant au défaut de mise en place du « *quart d'heure de sécurité* » que les « *faits reprochés concernent le non-*

respect d'une instruction précise donnée aux mois d'avril et mai 2012 ».

Les reproches tenant « *à la mauvaise exécution de votre travail* », ont été exposés aux pages 12 à 20 et ceux tenant « *au comportement irrespectueux face à votre supérieur hiérarchique et collègues de travail* » ont été exposés aux pages 21 à 24 ». L'employeur a, concernant ce reproche, subdivisé son exposé des faits en deux parties. Une première partie a été consacrée aux faits concernant le comportement prétendument irrespectueux d'PERSONNE1.) par rapport à son supérieur hiérarchique, et une deuxième partie a trait à son comportement à l'égard de ses « *collègues/assistantes* ».

Afin d'illustrer le reproche tenant « *à la mauvaise exécution du travail* » par la salariée, l'employeur reproche tout d'abord à sa salariée de ne pas avoir finalisé ledit « *document unique* » pour une certaine date. Cette partie a été rédigée avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Par rapport à la finalisation du « *document unique* », l'employeur fait valoir que le supérieur hiérarchique de l'appelante aurait « *considéré son travail comme incomplet et non satisfaisant* » et qu'PERSONNE1.) n'aurait pas « *accepté les remarques pourtant pertinentes de votre supérieur hiérarchique (...)* ». Il est vrai que l'employeur n'a pas précisé dans la lettre du 29 décembre 2012 la teneur des remarques que « Monsieur PERSONNE6.) » aurait faites à PERSONNE1.) suite au dépôt du « *document unique* ». Contrairement toutefois à l'opinion de la salariée, l'absence de précision relative à la teneur de ces remarques ne suffit pas à qualifier le motif lié à la rédaction d'un document incomplet d'imprécis, étant donné que l'employeur justifie au regard de l'extrait d'un rapport d'audit externe effectué par l'organisme SOCIETE3.) les 30 et 31 mai 2012, reproduit dans la lettre de motivation du licenciement, en quoi le travail d'PERSONNE1.) aurait été « *incomplet et insatisfaisant* ».

Le grief lié à la rédaction d'un document unique incomplet et insatisfaisant est par conséquent à prendre en considération dans l'appréciation du caractère abusif ou non du licenciement.

Le motif tenant au prétendu non-respect par PERSONNE1.) des consignes lui donnés en rapport avec un projet dit « *Scipkisc* » est exposé à la page 9 de la lettre de motivation du licenciement afin d'illustrer le reproche tenant « *à la mauvaise exécution du travail* » d'PERSONNE1.). La société intimée reproche à son ancienne salariée « *que la personne responsable du projet SOCIETE1.) chez eux, Monsieur PERSONNE7.) avait eu beaucoup de problèmes avec vous, alors que vous ne respectiez pas les consignes données. Ainsi vous*

refusiez systématiquement les idées de Monsieur PERSONNE7.) et le critiquiez ouvertement ».

C'est à bon droit qu'PERSONNE1.) fait valoir qu'à défaut pour l'employeur de préciser la teneur des « *consignes données* » et des « *critiques* » formulées par la salariée, celle-ci n'a pas pu apprécier le caractère légitime ou non de ce motif et le juge ne peut pas vérifier le caractère réel et sérieux du motif invoqué. Il convient en conséquence d'écarter ledit motif pour imprécision.

Le motif tenant au défaut de rédaction par PERSONNE1.) d'un « *arbre des causes* », est exposé à la page 13 de la lettre de motivation du licenciement du 29 décembre 2012 afin d'illustrer le reproche tenant « *à la mauvaise exécution du travail* » par la salariée. L'affirmation de l'employeur que « *vos arbres de causes sont faux (...)* » est à mettre en rapport avec l'indication mentionnée dans le courrier du 29 décembre 2012 que l'organisme SOCIETE3.) a lors de son audit du 30 et 31 mai 2012 relevé une non-conformité des « *arbres des causes* » établis, consistant dans « *la non-implication des personnes externes dans l'enquête* ».

Les faits consistant dans l'absence de rédaction d'un « *arbre des causes* », respectivement le dépôt tardif par l'appelante de ce document, ensemble le reproche fait à la salariée d'avoir refusé d'intégrer les avis des personnes extérieures dans le cadre de l'enquête à mener ont été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence. En effet, après avoir expliqué en quoi consistent les « *arbres des causes* », l'employeur a, outre la date des reproches, décrit les circonstances entourant lesdits faits, notamment les demandes formulées par le supérieur hiérarchique de l'appelante auxquelles celle-ci n'a pas obtempéré.

L'appelante demande ensuite à ne pas tenir compte du motif énoncé à la page 18 de la lettre de motivation du licenciement sous un point 7. en rapport avec « *la distribution des équipements de travail* ». PERSONNE1.) fait valoir que l'employeur n'aurait indiqué ni l'identité exacte des « *chefs de chantier qui se plaignaient de ne pas avoir reçu des vêtements de travail* », ni défini les vêtements, ni indiqué à quelle occasion ces vêtements manquaient.

L'argumentation de la société intimée que ce ne serait que dans le cadre de ses conclusions notifiées le 24 septembre 2019 qu'PERSONNE1.) aurait invoqué l'imprécision du motif relatif à la mauvaise organisation de la distribution des équipements de travail, de sorte qu'il y aurait lieu d'en déduire que « *jusqu'à cette date ce motif avait été compris par la salariée* » est à rejeter, motif pris que les parties peuvent même pour la première fois en appel invoquer des moyens nouveaux à l'appui de leurs prétentions.

La salariée n'est cependant pas fondée à se prévaloir de l'imprécision du grief relatif à une mauvaise organisation de la « *distribution des équipements de travail* », étant donné que dans la lettre de motivation du licenciement, l'employeur a cité deux exemples concrets, datés aux 11 et 28 septembre et 5 octobre 2012, et fourni les circonstances exactes en rapport avec le reproche tenant au manque d'organisation reproché à PERSONNE1.) en rapport avec la distribution des équipements de travail. Bien que par rapport aux faits du 11 septembre 2012, l'employeur n'ait pas précisé la nature exacte des « vêtements manquants », et le chantier concerné, la description des faits est suffisamment précise afin de permettre tant à la salariée qu'au tribunal du travail et à la Cour d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif invoqué.

Pour le surplus, l'appelante ne précise pas en quoi le tribunal aurait dû faire droit à son moyen tiré de l'imprécision des motifs.

La Cour confirme par conséquent le tribunal du travail en ce qu'il a rejeté le moyen de l'appelante, sauf à préciser qu'il convient d'écarter le motif concernant les critiques formulées à l'égard de Monsieur PERSONNE7.) en rapport avec le projet dit « *Scipkisc* ».

III) Quant à la tardiveté des motifs invoqués

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que dans la mesure où certains griefs reprochés à la salariée dateraient de juin 2011, respectivement du début de l'année 2012, ils seraient trop anciens pour pouvoir être invoqués afin de justifier son licenciement.

L'appelante fait valoir que l'employeur ne lui aurait jamais reproché quoi que ce soit par rapport à la réalisation de son travail et qu'aucun avertissement ne lui aurait jamais été adressé. Elle reproche à l'employeur d'avoir « ressorti » des faits anciens « des placards » pour tenter de justifier a posteriori des griefs à l'appui d'un licenciement fallacieux. Le seul but poursuivi par l'employeur aurait été de se séparer d'elle, étant donné qu'elle avait osé de dénoncer par courriel du 17 octobre 2012 des actes de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), qui n'aurait cessé de critiquer son travail.

L'appelante se réfère en outre à une « *fiche d'entretien individuel* » versée sous la pièce n°12, datée du 28 février 2012, concernant l'évaluation de son travail et faisant état de ses excellentes prestations au bénéfice de la société SOCIETE1.).

L'appelante demande en conséquence à la Cour d'écarter tous les griefs invoqués par l'employeur antérieurs à février 2012.

La société intimée fait valoir que contrairement au licenciement avec effet immédiat, dans le cadre d'un licenciement avec préavis, le législateur n'impose pas de délai déterminé à respecter par l'employeur pour invoquer un reproche à l'égard de son salarié.

Elle soutient, qu'indépendamment du fait que rien ne s'opposerait à la prise en considération de faits plus anciens, lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié, il serait possible d'en déduire une insuffisance professionnelle, en l'occurrence, les griefs reprochés à PERSONNE1.) ne seraient pas anciens. Elle ajoute qu'en tout état de cause, l'appelante n'aurait pas précisé quels seraient les motifs à écarter pour ne pas avoir été invoqués dans un délai raisonnable.

La société intimée conclut par conséquent à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a rejeté le moyen tiré de la tardiveté des motifs de licenciement invoqués.

Appréciation de la Cour

La Cour constate que les griefs reprochés à PERSONNE1.) invoqués dans la lettre de motivation du licenciement du 29 décembre 2012 se situent dans la période allant de juin 2011 à octobre 2012.

Le licenciement d'PERSONNE1.) date du 21 novembre 2012.

Si à la différence du licenciement pour motifs graves, pour lequel l'article L.124-10 du Code du travail prévoit un délai d'un mois endéans lequel les reproches doivent se situer pour pouvoir le cas échéant justifier un licenciement, le licenciement avec préavis ne prévoit pas expressis verbis un délai endéans lequel les reproches doivent se situer, il n'en reste pas moins que les faits ou fautes justifiant un licenciement avec préavis doivent être invoqués dans un délai raisonnable, délai raisonnable qui constitue pour le salarié une garantie contre toute mesure d'arbitraire de l'employeur, évite par là même une insécurité permanente dans les relations de travail et donne un sens au licenciement, qui en tant que mesure ultime empêche, lorsque la confiance entre parties est ébranlée, la continuation des relations de travail (Cour d'appel, 12 mai 2015, n°39383 du rôle).

En l'espèce, l'employeur reproche à sa salariée aussi bien un non-respect des délais qu'une mauvaise exécution de son travail. Ces griefs ont trait à l'insuffisance professionnelle de la salariée.

L'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse d'un licenciement avec préavis.

Cette insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence en cas d'incapacité de la part d'un salarié d'organiser et de gérer son service ou d'inaptitude à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, n°33436 du rôle; Cour d'appel, 10 janvier 2008, n°32403 du rôle).

Cette exécution défectueuse du travail par la salariée constatée sur la durée peut dès lors constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Rien ne s'oppose dès lors en principe à la prise en considération de faits plus anciens, lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié il est possible d'en déduire une insuffisance professionnelle.

Dans la partie I. concernant le non-respect des délais, par rapport au reproche fait à la salariée de ne pas avoir mis en place une information sur le plan de sécurité, la date du 12 septembre 2011 mentionné dans le courrier de motivation est la date à laquelle l'employeur a demandé à PERSONNE1.) d'établir ledit plan. Le reproche tenant au non-respect du délai pour la mise en place dudit plan se situe dans la période allant de novembre 2011 à mars 2012. Les autres griefs reprochés à la salariée relatifs « au non-respect des délais » sont tous postérieurs à mars 2012.

Dans la partie II. relative à « *la mauvaise exécution de votre travail* », concernant notamment l'absence d'établissement d'un « *arbre des causes* », l'employeur reproche à sa salariée outre des faits concrets situés aux mois d'avril, et d'octobre 2012, un fait concret daté du 8 octobre 2011. Ce fait n'est pas pour autant à écarter pour avoir été pardonné ou accepté par l'employeur, dès lors que l'employeur reproche à la salariée d'avoir refusé à d'itératives reprises dans les mois suivants, d'avoir suivi les recommandations de son supérieur hiérarchique relatives à « *l'arbre des causes* ». PERSONNE1.) se voyant reprocher des refus à caractère répétitif sur une certaine durée, respectivement d'avoir persisté dans son attitude, il n'y a partant pas lieu de retenir l'ancienneté du fait du 8 octobre 2011.

Finalement, dans la partie III. relative au grief fait à PERSONNE1.) d'avoir « *eu un comportement irrespectueux face à son supérieur hiérarchique et collègues de travail* », le seul fait concret datant du mois de juin 2011 est celui d'avoir insulté son assistante PERSONNE3.). Il est vrai que la société intimée n'a pas justifié, ni même soutenu que ce fait aurait à l'époque été sanctionné. Ce fait

n'est pas pour autant à écarter, dès lors qu'il est reproché au regard d'autres exemples concrets datés de février à avril 2012 et par conséquent dans un délai raisonnable par rapport à la convocation à l'entretien préalable du 29 octobre 2012 qu'PERSONNE1.) aurait affiché un comportement inadéquat à l'égard de ses collègues de travail.

A supposer établis les autres manquements se rapportant à la période de février à octobre 2012, ces faits fautifs auraient pour conséquence de faire revivre les faits plus anciens.

L'argumentation de l'appelante que les faits de 2011 seraient encore à écarter en raison de son excellente évaluation datant du 28 février 2012 est partant également à rejeter, la plupart des faits reprochés à l'appelante étant postérieurs à cette date.

La Cour approuve par conséquent le tribunal du travail d'avoir retenu en l'occurrence que les reproches ont été invoqués dans un délai raisonnable.

IV) Quant à la demande de rejet de l'attestation du témoin PERSONNE2.) et quant au reproche fait au tribunal du travail d'avoir violé le principe du contradictoire et le principe de l'égalité des armes

Arguant que l'attestation du témoin PERSONNE2.) serait contredite par les pièces figurant au dossier et manqueraient d'objectivité, PERSONNE1.) a demandé au tribunal du travail à voir rejeter l'attestation testimoniale de PERSONNE2.).

Le tribunal du travail n'a pas fait droit à cette demande.

Il a passé en revue les différents griefs reprochés à la salariée pour constater que les déclarations du témoin PERSONNE2.) se trouvaient confirmées sur de nombreux points par les comptes rendus de réunion que la salariée n'avait pas contestés.

Le tribunal a relevé que ces comptes-rendus dataient des 12 septembre et 14 novembre 2011, du 21 mars, des 16 et 20 avril, 2, 7, 8, 14, 21 et 25 mai, 3, 4 et 11 juin 2012.

Les griefs que le tribunal du travail a tenus pour établis au regard desdits comptes-rendus et de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) se rapportaient à :

- la négligence de l'organisation des « quarts d'heure sécurité » sur les chantiers et au non-respect des consignes du supérieur hiérarchique de l'appelante,

- au défaut de rédaction de plans particuliers de santé et de sécurité,
- au défaut d'approbation avant le 2 mai 2012 d'un formulaire destiné à la validation des différents matériaux et équipements à utiliser sur les chantiers de l'entreprise (le formulaire « SEC-F026 »),
- au non-respect du délai pour l'achat d'éthylotests,
- à l'absence de préparation pour la réunion du 24 septembre 2012 d'un document expliquant au personnel concerné comment accéder au document unique,
- au fait d'avoir établi des arbres des causes sans avoir recouru aux avis de personnes extérieures au mépris des ordres lui donnés par ses supérieurs hiérarchiques,
- au défaut d'organisation, respectivement à une mauvaise organisation jusqu'à la date de son licenciement de la distribution des vêtements de travail,
- au fait de ne pas avoir assisté à une réunion suite à un audit le 11 mai 2012 d'un chantier à ADRESSE4.), et d'avoir refusé l'invitation formelle de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.).

Pour les autres griefs reprochés à PERSONNE1.), à savoir ceux tenant à l'absence de finalisation du document unique, à l'absence de rédaction de la procédure « sécurité », à l'évaluation des risques comportant des erreurs, à l'absence de fourniture de consignes d'utilisation du nouveau nettoyeur à haute pression, à l'absence de renseignements sur les formations, à l'absence de contrôle périodique du matériel de sécurité, le tribunal a constaté sur base de divers courriels, courriers et d'un rapport d'audit SOCIETE3.) du 22 juin 2012 que les reproches faits à PERSONNE1.) étaient établis.

Le tribunal du travail s'est référé à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour tenir pour établi le reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir manqué de respect à l'égard de son supérieur hiérarchique. Le reproche tenant au comportement inadéquat d'PERSONNE1.) à l'égard de ses assistantes PERSONNE3.) et PERSONNE4.) a été retenu sur base des attestations de ces deux personnes.

Le tribunal du travail a rejeté l'argumentation d'PERSONNE1.) consistant à dire que son licenciement n'aurait été qu'une réaction de la part de l'employeur à sa dénonciation par courriel du 17 octobre 2012, d'actes de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.).

PERSONNE1.) critique le tribunal du travail de ne pas avoir écarté des débats l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour cause de partialité. A la page 61 de ses conclusions récapitulatives, la salariée se réfère aux pièces 120 à 129 de sa farde de pièces pour reprocher au témoin PERSONNE2.) de l'avoir harcelée et que l'objectif de ce

dernier, qui était son supérieur hiérarchique, aurait été de la faire licencier par l'employeur. Elle reproche au témoin d'avoir au courant de l'année 2012, « de concert avec l'employeur », « passé son temps à monter un dossier » contre elle, à lui écrire des mails harcelants, car répétitifs, et à organiser des réunions afin de mieux pouvoir la critiquer. L'appelante estime que sans le témoignage de PERSONNE2.), le dossier de la société SOCIETE1.) serait vidé de substance. Concernant en particulier les motifs de licenciement liés à l'insuffisance professionnelle, elle dit « s'étonner » que son employeur ait pu lui reprocher une insuffisance professionnelle au sein de la société SOCIETE1.). Elle indique qu'à partir de 2011, PERSONNE8.), son supérieur hiérarchique de l'époque lui aurait confié la mise en place d'un système de sécurité au sein du groupe. Exposant avoir dès le mois de juin 2007, pendant une période de cinq ans, créé et mis en œuvre des outils de prévention et de contrôle relatifs à la sécurité et la santé des salariés sur le chantier, d'avoir réalisé un travail exemplaire à ce sujet, à la satisfaction de son supérieur hiérarchique, ce serait avec la fusion des départements sécurité et qualité-environnement et la nomination de PERSONNE2.) en avril 2012 à la tête du nouveau pôle « SOCIETE2.) » qu'elle se serait soudainement vu reprocher des insuffisances professionnelles dans l'exécution de son travail.

Afin de justifier qu'elle aurait accompli ses tâches à l'entière satisfaction de l'employeur, l'appelante se réfère à ses fiches d'évaluations de fin d'années, versées sous les pièces n°12, 55, 56, dont notamment celle de février 2012.

L'attestation testimoniale de PERSONNE2.) serait en conséquence à écarter pour l'ensemble de ces motifs.

L'appelante fait en outre grief au tribunal du travail d'avoir violé le principe du contradictoire de même que le principe de l'égalité des armes, étant donné qu'il se serait basé sur des attestations testimoniales établies par des salariés de la société SOCIETE1.), qu'il se serait dans l'appréciation des griefs reprochés à PERSONNE1.) « contenté des seules attestations testimoniales adverses », notamment celle de PERSONNE2.), sans avoir ordonné des enquêtes.

PERSONNE1.) fait valoir qu'à aucun moment, elle n'aurait eu la possibilité de questionner les témoins adverses et de les confronter avec sa propre version des faits, tandis que l'employeur aurait eu cette possibilité au moment où il aurait demandé à ses salariés d'établir des attestations testimoniales.

Concernant en particulier le principe du contradictoire, l'appelante estime que le respect de ce principe par le juge ne serait assuré que

dans le cas d'un « échange réel au sujet des attestations testimoniales », se traduisant par une confrontation de leur auteur avec leur propre version des faits, en particulier lorsque ces faits sont, comme en l'espèce, compliqués, contestés et contredits par des arguments sérieux.

Quant au reproche fait au tribunal d'avoir violé le principe de l'égalité des armes dans l'administration de la preuve, l'appelante reproche encore au tribunal du travail de s'être référé aux attestations des témoins de l'employeur, sans pour autant les avoir soumis à la contradiction en ayant procédé à l'audition de leurs auteurs.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet des moyens. Elle se réfère à la motivation du jugement de première instance pour soutenir que le tribunal du travail se serait basé sur l'ensemble des pièces versées par la société intimée y compris quatre attestations testimoniales ainsi que sur les pièces versées par PERSONNE1.) afin de conclure au bien-fondé du licenciement. L'attestation testimoniale serait par ailleurs un mode de preuve spécialement prévue par le NCPC, de sorte que le tribunal du travail aurait pu les prendre en compte pour asseoir sa décision. La société intimée donne ensuite à considérer que l'audition, par voie d'enquête de l'auteur d'une attestation testimoniale serait une faculté pour le juge. L'argumentation d'PERSONNE1.) qu'un salarié d'un employeur n'accepterait jamais de témoigner pour un salarié licencié serait une allégation mensongère. Le fait que l'appelante n'ait pas été en mesure de produire des attestations testimoniales serait dû au fait que sa version des faits serait mensongère et par ailleurs contredite par un ensemble de pièces versées au dossier. Contrairement à l'affirmation d'PERSONNE1.), son droit à un procès équitable aurait été respecté par le tribunal du travail, étant donné que la salariée aurait pu exposer sa cause devant le tribunal du travail, en faire la preuve en s'appuyant notamment sur 135 pièces. Tant l'impartialité que l'indépendance du tribunal du travail auraient été garanties et aucune des parties ne se serait trouvée dans une situation de désavantage l'une par rapport à l'autre. Le principe de l'égalité des armes n'aurait en conséquence pas été violé. L'affirmation d'PERSONNE1.) qu'elle aurait été harcelée par son supérieur hiérarchique serait une allégation mensongère. L'employeur soutient que suite à la dénonciation, le 17 octobre 2012, par PERSONNE1.) d'actes de harcèlement moral reprochés à PERSONNE2.), il avait fait effectuer une enquête avec la collaboration de la responsable des ressources humaines et de la présidente de la délégation du personnel. Cette enquête avait abouti au rapport d'enquête datée du 25 octobre 2012 (pièce n° 67 de la farde de pièces de la société intimée). Aucune des personnes entendues dans le cadre de cette enquête n'auraient confirmé les accusations faites par PERSONNE1.) à l'égard de PERSONNE2.). Ce serait par conséquent à bon droit que le tribunal du travail aurait retenu qu'PERSONNE1.)

n'aurait pas rapporté la preuve d'actes de harcèlement moral reprochés au témoin PERSONNE2.) et qu'il aurait pris en considération la déposition de ce témoin.

Le tribunal du travail aurait également respecté le principe du contradictoire, dès lors que les parties litigantes auraient pu exposer de façon exhaustive leurs moyens devant le tribunal du travail et discuter les pièces leur communiquées. Quant reproche fait au tribunal du travail de ne pas avoir ordonné d'enquête, la société SOCIETE1.) fait valoir que le tribunal du travail aurait souverainement apprécié l'ensemble des éléments de preuve pour en déduire que l'employeur avait rapporté la preuve aussi bien de la matérialité des faits reprochés à PERSONNE1.) que de leur caractère réel et sérieux.

Appréciation de la Cour

Au vu des contestations quant à la réalité et au sérieux des motifs, il appartient à la société SOCIETE1.) d'en rapporter la preuve.

Celle-ci a versé en première instance outre de nombreux comptes-rendus, courriels et échanges de courriers ainsi que des attestations testimoniales de PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.). Il résulte du jugement entrepris que pour asseoir sa décision, le tribunal du travail a pris en considération les pièces versées ainsi que, trois attestations testimoniales, à savoir celle de PERSONNE2.), le supérieur hiérarchique d'PERSONNE1.) au moment des faits, et celles d'PERSONNE3.) et d'PERSONNE4.), qui étaient les assistantes d'PERSONNE1.).

PERSONNE1.) demande le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour cause de « partialité ».

Il convient tout d'abord de préciser que le témoin PERSONNE2.) n'est pas partie au procès. Le fait qu'il ait été accusé d'actes de harcèlement moral, qu'une enquête ait été diligentée par l'employeur qui n'a pas permis d'établir la réalité des reproches formulés, ne permet pas de conclure que le témoignage de PERSONNE2.) soit empreint de partialité. La dénonciation par la salariée de prétendus actes de harcèlement moral dans le chef de son supérieur hiérarchique, ne suffit pas non plus pour retenir que le témoignage de PERSONNE2.) serait à apprécier avec la circonspection requise. A cela s'ajoute que pour asseoir sa décision et tenir pour établis de nombreux griefs reprochés à PERSONNE1.), le tribunal du travail s'est référé à des comptes rendus, rapports de réunions, courriels et courriers.

PERSONNE1.) reproche au tribunal d'avoir violé le principe de l'égalité des armes, pour ne pas avoir procédé à l'audition du témoin PERSONNE2.).

L'égalité des armes suppose entre autres un équilibre entre les parties dans la recherche de la preuve. Tel n'est pas le cas lorsque l'une des parties ne peut présenter l'un de ses témoins. Le principe de l'égalité des armes a été déduit par la Cour européenne des droits de l'homme dans son arrêt PERSONNE9.) BV/Pays-Bas du 27 octobre 1993, à partir de l'article 6§1 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui a pour but de veiller à ce que la procédure judiciaire en son ensemble, y compris la manière dont les preuves sont admises, revêt un caractère équitable, que le procès dépende de la matière civile ou pénale.

L'exigence de l'égalité implique l'obligation d'offrir à chacune des parties une possibilité raisonnable de présenter sa cause, y compris ses preuves, dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à l'autre partie.

La procédure civile luxembourgeoise pose comme principes ceux de la capacité des témoins et de l'abolition des reproches les concernant, la notion de partie en cause étant à interpréter de manière restrictive, comme ne visant que les personnes directement engagées dans la procédure. Un des principes fondamentaux est que « *nul ne peut être entendu comme témoin dans sa propre cause* ».

Il s'agit dès lors de trouver un juste équilibre entre ce principe national et l'exigence de l'égalité des armes.

Le principe de l'égalité des armes tel que semble l'entendre l'arrêt PERSONNE9.) à partir de la notion de procès équitable, veut que les personnes qui ont agi sur un pied d'égalité, pourront être entendues comme témoins, qu'elles soient ou non parties au procès.

Le seul fait que l'une des parties dispose de témoins et l'autre non, n'est pas constitutif d'une violation des droits de la défense et n'équivaut pas automatiquement à une rupture de l'égalité des armes au procès (Cour d'appel, 9 mai 2000, n°23712 du rôle ; Jean-Claude Wiwinius, L'application de l'article 6§1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales par les juridictions luxembourgeoises, Pas.31, p. 230; Bulletin des droits de l'homme, n°10, septembre 2002, p.134 et s).

L'arrêt PERSONNE9.) ne permet pas de retenir qu'en consacrant le respect de l'exigence d'égalité des armes, la Cour européenne des droits de l'Homme ait entendu créer des obstacles à la manifestation de la vérité recherchée en vertu de moyens de preuve conformes au droit de l'État concerné.

En effet, la notion même de procès équitable implique, entre autres, que les décisions de justice puissent être prises à partir d'éléments approchant la réalité dans toute la mesure du possible.

L'argumentation d'PERSONNE1.) consistant à se saisir du principe de l'égalité des armes inhérent au procès équitable pour ainsi empêcher la manifestation de la réalité, se heurte dès lors aux droits fondamentaux mêmes, invoqués à son appui.

Il semble inconcevable qu'il faille entendre par procès équitable au sens de l'article 6§1 de la Convention européenne des droits de l'Homme, celui dans lequel, au nom précisément des droits de l'Homme, la justice serait à rendre à partir d'une « vérité » laissée délibérément incertaine, fictive, alors pourtant qu'il reste des moyens de preuve réguliers à exploiter (voir Cour d'appel, 12 décembre 2019, CAL-2018-00693 du rôle)

Les attestations testimoniales sont expressément prévues comme mode de preuve par les articles 400 et suivants du NCPC.

Contrairement à ce que fait plaider PERSONNE1.), le juge n'est pas obligé de procéder à l'audition de l'auteur d'une attestation testimoniale. Il apprécie la crédibilité des attestations et l'article 403 du NCPC dispose expressément qu'il pourra toujours procéder par voie d'enquête à l'audition de l'auteur de l'attestation. L'audition, par voie d'enquête, de l'auteur d'une attestation écrite, constitue en conséquence une faculté pour le juge et non pas un droit pour les parties.

Au vu des développements qui précèdent, le reproche fait au tribunal du travail d'avoir violé le principe de l'égalité des armes n'est partant pas fondé.

PERSONNE1.) reproche encore au tribunal du travail d'avoir violé le principe du contradictoire pour ne pas avoir procédé à l'audition des auteurs de attestations testimoniales versées par l'employeur.

Le principe de l'égalité des armes suppose une comparaison de la situation de chaque partie durant l'instance, tandis que le principe de la contradiction s'attache à l'appréciation de la situation de chaque partie prise individuellement. Si l'égalité des armes permet de vérifier si une partie a ou non été désavantagée par rapport à une autre, le principe de la contradiction permet de s'assurer que chaque partie a pu avoir connaissance des éléments utiles à l'exercice de sa défense (Source Lexis 360 Intelligence - JurisClasseur Procédure civile - Encyclopédies - Fasc. 500-40 : Principe de la contradiction).

Comme pour l'égalité des armes, le champ d'application du principe est général, applicable à toute procédure et la Cour a précisé que " les exigences découlant du droit à une procédure contradictoire sont en principe les mêmes au civil comme au pénal " (CEDH, 24 nov. 1997, n° 21835/93, Werner c/ France , [sect] 66).

La CEDH estime que "*le principe du contradictoire commande que les tribunaux ne se fondent pas dans leurs décisions sur des éléments de fait ou de droit qui n'ont pas été discutés durant la procédure et qui donnent au litige une tournure que même une partie diligente n'aurait pas été en mesure d'anticiper*" (CEDH, 3 mai 2016, n° 66522/09, Alexe c/ Roumanie, [sect] 37).

Aux termes de l'article 65 du NCPC, « *le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction* ».

Le juge ne peut partant retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement.

Le pouvoir d'appréciation du juge quant à la valeur probante des attestations n'entre pas en contradiction avec les principes du procès équitable dès lors que la partie à qui l'attestation est opposée a pu en contester la force probante.

En l'espèce, il est établi que les attestations testimoniales versées au tribunal du travail par l'employeur avaient été communiquées en temps utile au mandataire d'PERSONNE1.), qu'elles avaient été contestées à l'audience devant le tribunal du travail et contradictoirement débattues.

Le tribunal a par conséquent souverainement pu apprécier la force probante des attestations produites par la société SOCIETE1.), sans méconnaître l'article 65 du NCPC et l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (en ce sens Cass. française 3^{ème} civ., 3 déc. 2015, n° 14-20.752).

Les attestations sont régulières en la forme et aucun des témoins n'est frappé d'une incapacité aux termes de l'article 405 du NCPC.

Au regard des développements qui précèdent, il n'y a partant pas lieu d'écarter des débats les attestations des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

C'est par conséquent à juste titre que le tribunal du travail n'a pas rejeté les attestations testimoniales auxquelles s'est référée la société SOCIETE1.).

V) Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

A titre liminaire, il convient de rappeler qu'PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 19 avril 2007 avec effet au 4 juin 2007 en qualité de « travailleur désigné ». Il est acquis en cause qu'elle a suivi un certain nombre de formations spécifiques au travailleur désigné. Suivant l'article L.311-2 du Code du travail, le « *travailleur désigné vise tout salarié désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnelles de l'entreprise et/ou de l'établissement* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par le fait concret susceptible d'être prouvé, et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture de la relation de travail. La cause sérieuse est celle qui revêt une gravité telle qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. La faute ainsi envisagée est celle qui s'insère entre la faute légère, exclusive de toute rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant un licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, l'employeur motiva le licenciement par le non-respect des délais relatifs à différentes tâches confiées à PERSONNE1.), la mauvaise exécution de différentes tâches lui confiées, son manque de respect à l'égard de son supérieur hiérarchique et à l'égard de ses assistantes.

Dans les développements qui font suivre, la Cour se prononcera sur les différents reproches concrets invoqués par la société SOCIETE1.) à l'égard de la salariée.

A) quant au motif relatif au non-respect des délais

a) quant aux « quarts d'heure sécurité »

L'employeur reproche à son ancienne salariée d'avoir négligé, depuis le mois de juillet 2011, l'organisation des « *quarts d'heure sécurité* » sur les chantiers et de ne pas avoir respecté à cet égard les consignes de son nouveau supérieur hiérarchique PERSONNE2.).

Bien qu'PERSONNE1.) ne conteste pas avoir été en charge en sa qualité de travailleur désigné de l'organisation de ces « *quarts d'heure sécurité* », elle fait toutefois grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que l'employeur aurait vers la fin de l'année 2011, baissé la fréquence de l'organisation par la salariée des « *quarts d'heure sécurité* » sur les chantiers, afin de permettre à la salariée de se consacrer à la préparation du volet administratif du service sécurité en vue de l'audit de certification SOCIETE4.) qui devait avoir lieu en mai 2012 et qui aurait nécessité la mise en place de nombreuses procédures au sein du service. PERSONNE1.) se réfère à un courriel adressé le 10 février 2012 à PERSONNE2.) ainsi qu'à un compte-rendu de réunion du 2 mai 2012 afin de justifier que l'employeur aurait demandé aux conducteurs de travaux et chefs de chantiers de « faire leurs « *quarts d'heure sécurité* » et de renvoyer les fiches de présence directement au service sécurité. L'appelante admet par ailleurs qu'en raison d'une surcharge de travail, ses passages sur les chantiers auraient été moins fréquents. Or en dépit de ces fait, elle soutient avoir effectué en 2011, 127 « *quarts d'heure sécurité* » (pièces 9,10,11,13, 61. Concernant les « *quarts d'heure sécurité* » réalisées en 2011 et 2012, PERSONNE1.) se réfère en outre aux fiches d'activité 2011 et 2012, établie par son assistante PERSONNE3.), versées sous les pièces n°57 et 58 de sa farde de pièces, ainsi qu'à une attestation testimoniale de PERSONNE10.), un salarié de la société SOCIETE1.) jusqu'au mois de décembre 2011.

PERSONNE1.) renvoie en outre aux pièces n°12, 55 et 56 de sa farde de pièces afin de justifier que l'employeur aurait été très satisfait de la façon dont elle gérait les « *quarts d'heure sécurité* ».

L'employeur insiste sur l'importance qu'il a accordée à l'accomplissement de l'organisation des « *quarts d'heure sécurité* », qui incombait à PERSONNE1.). Il fait valoir qu'après avoir constaté que depuis le mois de juillet 2011, PERSONNE1.) aurait négligé cette tâche, il lui aurait été rappelé, lors d'une réunion du 12 septembre 2011, de faire des visites sur les chantiers et de réaliser les « *quarts d'heures sécurité* ». Ce rappel aurait été réitéré en novembre 2011.

Il se serait toutefois avéré que nonobstant ce rappel formel, aucune amélioration dans l'accomplissement de cette tâche n'aurait été constatée.

La société intimée se réfère aux comptes-rendus des 14 novembre 2011, 16 et 20 avril, 7 et 14 mai 2012 ainsi qu'à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) afin de justifier que nonobstant les ordres concrets lui donnés par son supérieur hiérarchique, PERSONNE1.) ne se serait pas occupée de préparer le planning et les « *quarts d'heure sécurité* ». Elle estime que ce comportement d'PERSONNE1.) serait à qualifier de refus d'ordre caractérisé.

L'employeur conteste qu'PERSONNE1.) ait effectué 127 « *quarts d'heure sécurité* » au courant de l'année 2011, pièce 13 adverse. Par ailleurs, l'affirmation d'PERSONNE1.) qu'elle aurait été surchargée, raison pour laquelle l'employeur aurait baissé la fréquence des « *quarts d'heure sécurité* » serait une allégation mensongère, étant donné que dès le mois de septembre 2009, PERSONNE1.) aurait été assistée par PERSONNE3.) affectée à 50% au service sécurité, ensuite à partir de septembre 2010 par M. PERSONNE11.) et à partir de février 2020 par PERSONNE4.).

La société intimée sollicite le rejet de l'attestation du témoin PERSONNE10.) qui n'aurait pas été rédigée conformément aux formalités prescrites par l'article 402 du NCPC. L'attestation testimoniale serait en tout état de cause ni pertinente, ni précise. Les comptes-rendus des 15, 21, et 30 septembre 2011 invoqués par l'appelante seraient également à rejeter pour défaut de pertinence, étant donné que les faits reprochés à l'appelante consistant dans le non-respect d'une instruction lui fournie par ses supérieurs hiérarchiques dateraient des mois d'avril et de mai 2012.

Concernant les « *fiches d'activités* », versées sous les n° 57 et 58 de l'appelante, la société intimée fait valoir qu'il s'agirait de pièces unilatérales établies par PERSONNE1.) elle-même, et par conséquent dépourvues de tout force probante. Ces pièces ne seraient en tout état de cause d'aucune pertinence, de sorte qu'il y aurait lieu de les rejeter. L'indication de l'appelante que l'employeur aurait en vue de l'audit de certification SOCIETE4.) qui devrait avoir lieu en mai 2012 diminué la fréquence des « *quarts d'heure sécurité* » serait une affirmation mensongère, étant donné que la certification SOCIETE4.) aurait été obtenue par PERSONNE1.) en mars 2011. L'employeur conteste en outre avoir demandé en septembre 2011 aux conducteurs des travaux et aux chefs de chantier de procéder eux-mêmes aux « *quarts d'heure sécurité* ». Les fiches d'entretien individuelles datant des 16 février 2010, 15 février 2011 et 28 février 2012 seraient également à rejeter pour défaut de pertinence.

L'employeur sollicite en conséquence la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a tenu ce grief pour établi.

Appréciation de la Cour

PERSONNE1.) ne conteste pas qu'en sa qualité de travailleur désigné, il lui appartenait d'organiser et d'accomplir « *les quarts d'heure sécurité* », tâche qui comportait outre la rédaction et la présentation des « *quarts d'heure sécurité* » à l'ouverture d'un chantier, la surveillance régulière à ce que les conducteurs des

travaux, et/ou chefs de chantier procèdent eux-mêmes à ces quarts d'heure sécurité.

L'employeur fait valoir dans ses conclusions récapitulatives que les faits qui sont reprochés à PERSONNE1.) concernent le défaut de mise en place de la procédure des quarts d'heure sécurité, consistent dans le non-respect d'une instruction précise qui fut donnée à la salariée aux mois d'avril et de mai 2012.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, suivant compte-rendu de réunion du 16 avril 2012, envoyé à la requérante par courrier électronique du même jour, la planification d'un quart d'heure sécurité pour les conducteurs de travaux a été exigée pour le 20 avril 2012 au plus tard et cette mission avait été confiée à PERSONNE1.) (pièces n° 24)

Il résulte du compte-rendu de réunion du 20 avril 2012 que le délai initial accordé à PERSONNE1.) a été reporté au mois de mai 2012. Il s'agissait pour PERSONNE1.) de planifier les « *quarts d'heure sécurité* » avant la fin de chaque mois, et de les présenter durant la première semaine du mois au début du mois suivant (pièce n° 26 de la société intimée).

Le tribunal du travail a encore mentionné à juste titre le compte-rendu de réunion du 2 mai 2012, au cours de laquelle ont été rappelé à PERSONNE1.) les missions relatives au « quart d'heure sécurité ».

Or, il résulte du compte-rendu de réunion du 7 mai 2012 que le point « *¼ sécu pour les conducteurs travaux n'a pas été suivi pour mai 2012 alors qu'il était abordé dès la première réunion de service (...)* » (pièce n° 27 de la société intimée).

A l'instar du tribunal du travail, la Cour constate au vu du compte-rendu de réunion du 14 mai 2012 que le délai accordé à PERSONNE1.) n'a pas été respecté par celle-ci, et « *qu'une partie des ¼ h sécurité n'a pas été mis à disposition pour la première semaine du mois comme prévu, que l'information n'a pas été donnée aux conducteurs de travaux la première semaine du mois comme c'était prévu, qu'au 14/05/2012, le planning des ¼ h sécurité n'est pas respecté et que le point « ¼ h sécu pour les Conducteurs Travaux n'est toujours pas suivi pour 05/2012 »* (pièce n° 29 de la société intimée).

Le témoin PERSONNE2.) a précisé dans son attestation testimoniale qu'en date du 8 mai 2012, la requérante a refusé de faire le nécessaire alors qu'elle n'était pas d'accord avec la procédure mise en place par son supérieur hiérarchique direct et validée par la direction de l'entreprise.

La Cour constate qu'PERSONNE1.) ne produit aucun élément afin d'énervier le contenu des pièces produites par l'employeur. En effet, toutes les pièces auxquelles se réfère l'appelante se rapportent aux années 2010 et 2011 et ne sont partant d'aucune pertinence pour l'appréciation de la qualité du travail presté par PERSONNE1.) en avril et mai 2012.

La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail en ce qu'il a tenu ce motif pour établi.

b) quant à la rédaction de plans de sécurité :

L'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas réserver de suites à la demande en septembre 2011 de la part de son supérieur hiérarchique de l'époque, PERSONNE8.), de réfléchir à la mise en place d'une information sur le plan de la sécurité destiné à l'encadrement des équipes « travaux », et de ne pas avoir encadré les équipes de chantier dans le cadre de la rédaction des plans particuliers de santé et de sécurité.

PERSONNE1.) fait valoir que dès 2011, elle aurait contacté la société SOCIETE5.) et l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (SOCIETE6.)). Elle affirme avoir obtenu une offre en janvier 2012 et avoir adressé le 12 janvier 2012 des demandes supplémentaires d'offres de prix à plusieurs centres de formation, dont la société SOCIETE3.). Elle conteste en conséquence avoir attendu le 7 mai 2012 pour faire des demandes d'offres concernant les formations dans le domaine de la rédaction d'un plan particulier de Sécurité de santé », en abrégé « PPSS. Suite à l'obtention de l'offre par la société SOCIETE5.), PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur de « ne pas avoir été pressé » concernant l'organisation de formations ». Ce n'aurait été qu'au mois de mars 2012 que SOCIETE7.) lui aurait demandé d'organiser un rendez-vous avec la société SOCIETE5.) afin de faire le point sur le détail des formations pour la France et le Luxembourg. Cette réunion aurait été reportée à de nombreuses reprises pour finalement avoir eu lieu le 9 avril 2012. La « Direction » se serait finalement décidée à accorder la formation pour le Luxembourg pour juin 2012, tandis que pour la France aucune décision n'avait encore été prise au mois de septembre 2012. La décision relative au contenu des formations aurait incombé à l'employeur lequel n'aurait cependant pas su se décider.

L'appelante estime qu'aucun reproche ne saurait lui être fait en l'occurrence.

L'employeur insiste sur l'importance et l'urgence de la tâche confiée à l'appelante, étant donné qu'il serait d'obligation légale pour tous les chantiers situés sur le territoire luxembourgeois, de disposer du

document PPSS. Il explique qu'il aurait appartenu à PERSONNE1.), en sa qualité de travailleur désigné, soit d'assister les conducteurs de travaux dans la rédaction ou l'adaptation de ces documents, soit de procéder à leur formation, ou encore d'organiser des formations par le biais d'un organisme externe, afin qu'ils soient en mesure d'accomplir seuls, cette tâche.

La société intimée demande à la Cour de constater qu'en dépit de l'urgence, PERSONNE1.) aurait mis jusqu'au mois de mai 2012 pour contacter des organismes externes bien que son supérieur hiérarchique de l'époque lui ait communiqué les adresses emails de formateurs en date du 12 janvier 2012. Si PERSONNE1.) justifie avoir sollicité en janvier 2012 une offre de prix relative à une formation proposée par la société SOCIETE8.), l'employeur demande à la Cour de constater qu'il ne s'agirait que d'une formation standard qui ne correspondait pas à la formation spécifique dans le domaine de la rédaction d'un plan de sécurité. Il résulterait en tout état de cause de l'ensemble des pièces versées, qu'en dépit d'un ordre précis lui donné le 12 septembre 2011, PERSONNE1.) n'aurait commencé à s'en occuper qu'à partir de janvier 2012. Afin d'établir la réalité du grief reproché à l'appelante, l'employeur se réfère encore aux comptes-rendus de réunion des 14,21 et 25 mai et 4 et 11 juin 2012. Il se réfère en outre au compte-rendu d'une réunion du 8 mai 2012 ainsi qu'à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) afin de justifier que face à l'inaction d'PERSONNE1.), c'est finalement son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) qui a organisé une réunion avec SOCIETE5.) pour prévoir cette formation.

Appréciation de la Cour

PERSONNE1.) ne conteste pas que cette tâche lui fût confiée.

Il est vrai que suivant le compte-rendu de réunion du 12 septembre 2011, il est fait état « *d'une réflexion sur la mise en place d'une information sur le plan de sécurité, destinée à l'encadrement travaux* ». , un délai spécifique endéans lequel ces formations devraient démarrer n'est mentionné ni dans le compte-rendu du 12 septembre, ni dans celui du 14 novembre 2011. Il résulte du compte-rendu du 14 novembre 2011 que « *les appels d'offres sont en cours pour une mise en place courant 2012* » (pièces n° 21 et 22 de la société intimée), de sorte que l'affirmation de l'employeur que sa salariée n'aurait pas sollicité d'offres auprès de tierces sociétés proposant de telles formations est d'ores et déjà contredite par cette mention. Le compte-rendu de réunion du 8 mai 2012 retient qu'une offre relative à la « *formation PPSS -PPSPS conducteurs de travaux a été reçue de la part des sociétés SOCIETE8.) et SOCIETE6.)* » et qu'une réunion avait été prévue avec SOCIETE5.) le 28 mars 2012 à 11 heures avec PERSONNE1.) et que « *autres organismes sont à*

relancer ». La Cour note en outre qu'il est mentionné dans la case « *Etat* », par rapport à la réflexion relative à la mise en place d'une information sur le plan de sécurité, le mot « *terminé* ».

Le témoin PERSONNE2.) indique dans son attestation testimoniale par rapport à ce grief « *qu'en mars 2012, C. PERSONNE8.) constate que le sujet n'est toujours pas réglé et qu'il n'a pas avancé depuis 4 mois. Mandaté par PERSONNE8.), j'ai organisé 1 réunion avec SOCIETE5.) pour prévoir cette formation. Cette action ne sera soldée qu'en juin 2012* ».

Contrairement à l'opinion du tribunal du travail, la Cour retient que la tâche confiée à PERSONNE1.) avait été effectuée au plus tard le 8 mai 2012. Elle ne figure d'ailleurs plus sur les comptes-rendus des 14, 21 et 25 mai et 4 et 11 juin 2012.

Le fait qu'un autre salarié de la société a été chargé d'organiser cette formation avec la société SOCIETE5.) ne suffit pas à lui seul d'établir une insuffisance professionnelle, voire un refus d'ordre dans le chef de l'appelante, étant donné qu'il résulte des pièces soumises à la Cour que des offres ont été sollicitées, et qu'il n'a jamais été soutenu qu'PERSONNE1.) n'aurait pas assisté à la réunion avec la société SOCIETE5.) le 28 mars 2012. L'employeur reste en défaut de préciser pour quelles raisons cette réunion n'a pas pu aboutir. La charge de la preuve du grief reproché à PERSONNE1.) appartenant à l'employeur, il convient de retenir, par réformation que cette preuve laisse d'être établie.

Ce motif n'est en conséquence pas prouvé

c) quant à la finalisation du document unique :

Concernant ce grief, PERSONNE1.) critique le tribunal du travail en ce qu'il n'a pas tenu compte du fait que le retard pris dans l'élaboration finale du document unique – un document exigé par les autorités françaises, constituant le pendant de l'inventaire des postes à risque requis au Luxembourg - aurait été lié au fait que ses tâches auraient été multipliées au fil des années.

L'appelante donne à considérer que le document unique, obligatoire en France existait déjà au sein de la société SOCIETE1.) depuis 2010, qu'il fut adapté chaque année, mis à jour en 2011 pour 2012, mais qu'il aurait encore dû être adapté suite à l'accroissement du service SOCIETE9.) en France, PERSONNE1.) fait valoir que PERSONNE2.) aurait voulu créer un nouveau formulaire, mais qu'en raison d'une surcharge de travail, elle aurait souhaité conserver et actualiser le document unique existant. Elle se prévaut d'un courriel adressé le 8 mars 2012 par SOCIETE7.), son supérieur hiérarchique de l'époque,

afin de justifier qu'un retard éventuel dans la mise à jour du document unique ne lui serait pas imputable. Elle ajoute que le document unique qu'elle a établi aurait d'ailleurs été validé par le service SOCIETE6.) le 16 mars 2012 puis transféré à PERSONNE8.), et comme convenu avec ce dernier, envoyé aux responsables des trois sites de ADRESSE5.), ADRESSE6.) et ADRESSE4.) en date du 14 mai 2012. L'appelante conteste que le document unique établi par ses soins n'aurait pas été conforme. Elle affirme avoir établi et rédigé le document unique dans sa version « normale » à temps et que la décision de la Direction de confier l'amélioration du document unique à une société externe ne lui serait pas imputable. L'appelante ajoute qu'en tout état de cause, son assistante PERSONNE4.) et PERSONNE2.) ne « connaissaient rien en matière de sécurité », et ne disposaient en conséquence pas des compétences nécessaires afin de valider et d'évaluer un document unique. L'appelante fait finalement valoir que le prix facturé par la société SOCIETE10.) pour la rédaction du document unique aurait été de 4.784 € et non pas de 3.000 € tel qu'indiqué par la société intimée.

L'employeur se réfère au compte-rendu du 21 mars 2012 pour reprocher à PERSONNE1.) de ne pas avoir finalisé le document unique, un document exigé, pour la fin du mois de mars 2012. Il explique que bien que cette échéance ait été reportée au 30 avril 2012, ce délai ne fut pas non plus respecté par PERSONNE1.). Le délai aurait alors été prorogé jusqu'au 8, puis jusqu'au 15 mai 2012 et ce n'aurait été que le 16 mai 2012 qu'PERSONNE1.) aurait remis le document unique à son supérieur hiérarchique PERSONNE2.). L'affirmation d'PERSONNE1.) relative à une surcharge de travail ne saurait valoir, étant donné que la société SOCIETE1.) avait procédé au courant du mois de février 2012 à l'embauche à plein temps d'PERSONNE4.), afin d'assister PERSONNE1.) dans l'accomplissement de ses tâches. PERSONNE2.) aurait dû constater que le document qui lui avait été remis par PERSONNE1.) aurait été incomplet. Pour soutenir cette affirmation, la société SOCIETE1.) se réfère à un rapport d'audit de la société SOCIETE3.) du 22 juin 2012. PERSONNE1.) aurait d'ailleurs admis dans un courriel qu'elle a adressé le 10 juin 2012 à PERSONNE8.) que le document rédigé par ses soins n'aurait pas été complet. Suite à une demande adressée par les autorités administratives le 26 juin 2012 à la société SOCIETE1.) de mettre à jour son document unique, PERSONNE1.) aurait admis ne pas avoir les compétences nécessaires pour ce faire, raison pour laquelle l'employeur aurait dû recourir aux services de la société SOCIETE10.) afin de rédiger le document unique. Cette société aurait facturé à la société SOCIETE1.) la somme de 3.000 € pour la rédaction du document unique.

Appréciation de la Cour

PERSONNE1.) ne conteste pas que la rédaction du document unique faisait partie de ses tâches. Le tribunal du travail a retenu à bon droit au vu du compte-rendu de réunion du 21 mars 2012 que la finalisation du document unique était prévue pour fin mars 2012. Il résulte de ce même compte-rendu que dans le cadre de cette finalisation, des réunions avaient eu lieu, respectivement étaient prévues pour les 3 février, 16 mars et 27 mars 2012, respectivement en cours avec l'SOCIETE6.) (pièce n° 23 de la société intimée).

Il résulte de ce même compte-rendu du 21 mars 2012 que l'employeur avait procédé à l'embauche d'une assistante pour le service sécurité en date du 1^{er} février 2012 en la personne d'PERSONNE4.), de sorte que le tribunal du travail a relevé à bon droit que la salariée ne pouvait plus se prévaloir dudit courriel afin de justifier qu'elle avait remis un travail incomplet à son employeur.

Le tribunal du travail a relevé à juste titre qu'il résulte des comptes-rendus des 16 et 20 avril 2012 qu'à la rédaction de ce document s'est rajoutée la réalisation d'un inventaire des postes à risques, qu'PERSONNE1.) était en charge de ces travaux ensemble avec son assistante PERSONNE4.) et que l'échéance a été reportée au 30 avril 2012. Ce délai a été reporté lors des réunions du 2 et 7 mai 2012 au 8 mai 2012 (pièce n° 25, 26,27 de la société intimée).

Il résulte du compte-rendu de réunion du 14 mai 2012 que « *la transmission du DU aux chefs de services* » était « *planifié* » et reporté au 14 mai 2012 (pièce n°29 de la société intimée).

Le compte-rendu du 21 mai 2012 indique finalement que la rédaction du document unique et du poste à risques étaient terminés le 16 mai 2012 (pièce n°30 de la société intimée).

Contrairement à l'affirmation d'PERSONNE1.), il ne résulte pas de la pièce n° 67 de sa farde de pièces que le document unique qu'elle a établi aurait été validé par la société SOCIETE6.). Cette pièce n'est qu'un courriel qu'PERSONNE1.) a adressé le 8 mars 2012 à un certain PERSONNE12.) S. avec la référence « *document unique* » lui proposant un rendez-vous pour voir si tout est correct. Tel que le fait plaider à juste titre la société SOCIETE1.), il ne résulte d'aucune pièce probante produite par PERSONNE1.) que la société SOCIETE6.) aurait validé le document unique qu'elle a transmis le 14 mai 2012 à son employeur.

Il résulte du rapport d'audit SOCIETE3.) du 22 juin 2012 « *que la méthodologie actuelle de la société pour l'analyse des risques sécurité et santé au travail ne permet pas de garantir que les principaux dangers et risques soient identifiés et que les plans d'actions soit définis pour les risques les plus élevés* », de sorte que la société

SOCIETE1.) fait valoir à bon droit que ledit document unique était incomplet (pièce n°59 de la société intimée).

PERSONNE1.) a d'ailleurs admis dans un courriel qu'elle a adressé le 10 juin 2012 à PERSONNE2.) que ledit document unique était « *incomplet (il manque des risques de certaines phases de travail non observées sur chantier) »* (pièce n° 68 de l'appelante), de sorte que l'appelante est malvenue pour soutenir avoir établi un document unique normal.

La Cour retient sur base de ces pièces, que si l'employeur a accordé plusieurs délais à PERSONNE1.) afin de finaliser le document unique, le document qu'elle a finalement remis à son employeur était incomplet.

L'affirmation de l'appelante que PERSONNE2.) n'a aucune connaissance en matière de sécurité est dépourvue de toute pertinence, étant donné qu'il appartenait à PERSONNE1.), en tant que travailleur désigné, d'établir un document unique complet ce qui n'a pas été le cas.

Suivant courrier du 26 juin 2012, l'autorité administrative française compétente a demandé à la société SOCIETE1.) de mettre à jour son document unique sous quinzaine (pièce n° 43 de la farde de pièces de la société intimée).

La Cour approuve par conséquent encore le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que le recours à une tierce société pour procéder à la finalisation du document unique était devenu nécessaire en raison des négligences de l'appelante.

Le motif tenant à la finalisation d'un document unique incomplet a partant été retenu à juste titre.

d) quant à la rédaction de la procédure « Sécurité » :

PERSONNE1.) critique le tribunal de ne pas avoir retenu que cette tâche fut confiée à elle-même ainsi qu'à son assistante PERSONNE4.). Or cette dernière n'aurait pas pu l'assister, étant donné qu'elle n'aurait pas encore été formée et aurait été « accaparée » par PERSONNE2.) au sein du service « qualité ». L'appelante argumente, qu'en tout état de cause, la rédaction des procédures de santé aurait été une tâche à réaliser par le service « qualité ». Par ailleurs, la rédaction de ce document n'aurait pas été urgente. L'appelante fait valoir que ce travail lui aurait été confié par PERSONNE2.) dans le seul but d'alourdir sa charge de travail, alors qu'elle aurait déjà été débordée. Elle affirme en outre qu'elle se serait trouvée en congé le 16 avril 2012. L'appelante fait valoir que malgré

une surcharge de travail, elle aurait dès le 7 mai 2012, commencé à préparer la première partie de la rédaction de la procédure du service de sécurité qu'elle aurait soumise par la suite à PERSONNE2.), ensemble avec la procédure de planification des visites de chantier. PERSONNE2.) aurait ensuite soumis les documents en question à PERSONNE13.) pour correction. La validation des documents aurait figuré sur l'ordre du jour de la réunion du 4 juin 2012, reportée au 11 juin 2012. Les travaux de correction auraient été achevés le 22 juin 2012. L'appelante estime que le reproche de ne pas avoir achevé la rédaction d'un document détaillant la mise en place de la sécurité dans l'entreprise ne serait pas établi.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a retenu qu'PERSONNE1.) n'avait pas rédigé la procédure « sécurité » endéans le délai lui imparti. La société intimée conteste que l'appelante aurait été en congé le 16 avril 2012. Elle insiste sur l'importance de ce document en vue de l'obtention la certification OHSAS 18001 et de l'audit à réaliser par la société SOCIETE3.) fin mai 2012. L'employeur se réfère aux comptes-rendus de réunion des 20 avril, 2, 7, 14 et 21 mai 2012 et explique encore que suite à l'audit, il a confié la finalisation dudit document à PERSONNE4.).

Appréciation de la Cour

La Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a relevé, au regard des comptes-rendus des 16 et 20 avril et du 2, 7, 14, 21 et 25 mai 2012, qu'PERSONNE1.) a été chargée de rédiger la « procédure SEC » avec l'assistance d'PERSONNE4.) endéans un délai initialement fixé au 8 mai 2012 mais reporté à plusieurs reprises (pièces n°24, 25, 26, 27,29, 30, 31 de de la société intimée). La procédure « sécurité » n'ayant pas été établie à la date du 25 mai 2012, il résulte du compte-rendu de la réunion qui s'est tenue à cette date qu'PERSONNE1.) et PERSONNE4.) seront assistées dans la réalisation de leur travail par PERSONNE2.) et PERSONNE3.). Le tribunal du travail a ensuite relevé à bon droit qu'il résulte du compte-rendu du 4 juin 2012 que les travaux ultérieurs ont été confiés à PERSONNE4.) (pièces n°31 et 32 de la société intimée). Ceci est confirmé par la déposition du témoin PERSONNE2.) qui indique qu'une ébauche lui est présentée le 25 mai 2012 et qu'en raison de « *l'échéance toute proche de l'audit, il était obligé de confier la formalisation* » de la « procédure SEC » à H. Bourgeon et à PERSONNE3.).

Indépendamment de la question de savoir si PERSONNE1.) a été en congé en date du 16 avril 2012, il résulte des comptes-rendus ci-avant cités que son supérieur hiérarchique lui avait confié la mission, en tant que responsable du service « sécurité » de rédiger la « procédure

SEC » pour un délai précis. L'affirmation de l'appelante qu'il aurait appartenu au service « qualité » plutôt qu'au service « sécurité » de rédiger ledit document n'est pas convaincante, en l'absence d'éléments concrets de nature à justifier cette affirmation. Il convient d'ajouter que le témoin PERSONNE2.) indique dans son attestation testimoniale qu'PERSONNE1.) « disposait des compétences nécessaires pour cette tâche » et qu'il « *justifie cela par le fait que la présentation de la norme OHSAS18001 fait partie de la formation de travailleur désigné et qu'PERSONNE1.) a également participé à la formation de mise en place d'un système de management de la sécurité et santé des travailleurs selon OHSAS 18001 organisée par SOCIETE3.) en 2010 et aurait donc été capable de mettre en place seule un tel système* ».

A défaut de preuve, il convient encore de rejeter l'argumentation d'PERSONNE1.) consistant à dire qu'en raison d'une surcharge de travail, il ne lui aurait pas été possible de réaliser la « procédure SEC » endéans le délai lui imparti.

Tel que retenu à bon droit par le tribunal du travail, le motif est établi.

e) quant à la validation du formulaire « SEC-F026 » :

La société SOCIETE1.) reproche à son ancienne salariée de ne pas avoir approuvé avant le 23 avril 2012, ni même avant l'échéance reportée au 2 mai 2012 le formulaire destiné à la validation des différents matériaux et équipements (EPI, machines, substances dangereuses, etc.) à utiliser sur les chantiers de l'entreprise. Ladite validation n'ayant toujours pas été réalisée lors de la réunion du 14 mai 2012 et PERSONNE2.) ayant critiqué cette façon de faire, la salariée se voit encore reprocher d'avoir répondu à son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) dans les termes : « *c'est bon, je ne l'ai pas fait, c'est tout, on ne va pas y passer la journée non plus* ».

PERSONNE1.) admet que cette tâche lui fut confiée le 20 avril 2012 et qu'un délai lui avait été accordé jusqu'au 23 avril 2012 pour procéder à la validation dudit formulaire. L'appelante estime toutefois que le motif ne serait ni réel, ni sérieux. Elle invoque d'une part, une surcharge de travail et, d'autre part, l'impossibilité de rédiger un tel document endéans un délai allant du 20 avril au 29 mai 2012.

Elle reproche encore au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'en date du 23 avril 2012, PERSONNE2.) lui aurait demandé d'effectuer des modifications complémentaires, raison pour laquelle l'échéance aurait dû être reportée à plusieurs reprises.

L'employeur fait valoir que le document en question n'avait pas été préparé par PERSONNE1.) pour l'échéance du 23 avril 2012. Le

formulaire en question aurait déjà existé dans la base de données de la société SOCIETE1.) et il aurait été demandé à l'appelante de vérifier s'il était encore valide ou non.

Appréciation de la Cour

Le tribunal constate à l'examen du compte-rendu de la réunion du 20 avril 2012 qu'PERSONNE1.) a été chargée, ensemble avec son assistante PERSONNE4.), de procéder à la validation du formulaire « SEC-F026 », tâche à réaliser pour le 23 avril 2012 au plus tard.

Contrairement à ce que fait plaider l'appelante, il ne résulte pas du compte-rendu de réunion du 20 avril 2012 qu'elle avait « préparé » le formulaire SEC-F026 ».

La validation dudit formulaire n'ayant pas été effectuée, la salariée s'est vu accorder, suivant le compte-rendu de réunion du 2 mai 2012, un délai supplémentaire jusqu'au 11 mai 2012 qui lui a été rappelé par le compte-rendu du 7 mai 2012. Il résulte cependant des comptes rendus des 21 et 25 mai 2012 que ladite tâche n'avait toujours pas été réalisée. Le rapport de la réunion du 4 juin 2012 indique finalement que la validation dudit document n'a été réalisée de manière tardive qu'en date du 29 mai 2012. Le témoin PERSONNE2.) précise dans son attestation testimoniale que « *c'est grâce à l'impulsion d'HBO (note de la Cour : il s'agit d'PERSONNE4.), que la validation (...) sera enfin faite pour le 29/05/2012* ».

Il résulte d'ailleurs d'un courriel du 29 mai 2012 émis par « *intranet-SMI* » qu'une nouvelle version du document SEC-F-026- validation produit SEC est en ligne (pièce n° 75 de l'appelante).

L'affirmation d'PERSONNE1.) que la validation du dit document aurait été retardée en raison de modifications exigées par PERSONNE2.) ne trouve aucun appui parmi les pièces versées.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, le témoin PERSONNE2.) confirme par ailleurs dans son attestation testimoniale qu'à l'occasion de la réunion du 14 mai 2012, la salariée lui a répondu « *c'est bon, je ne l'ai pas fait, on ne va pas y passer la journée non plus* ».

Ce motif se trouve dès lors également établi.

f) quant au partage des calendriers

L'employeur réitère le motif tenant au non-respect par PERSONNE1.) de l'instruction lui donnée suite à une réunion de service du 16 avril 2012, de partager les calendriers sur l'ordinateur entre les quatre

membres du service à partir du 20 avril 2012, que le tribunal du travail a écarté (*note de la Cour* : il ne s'agit pas d'un appel incident).

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a relevé qu'il résulte du compte-rendu du 2 mai 2012 qu'PERSONNE1.) a procédé audit partage en date du 19 avril 2012, de sorte que le reproche de l'employeur était contredit par ses propres pièces.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris sur ce point par adoption de la motivation du tribunal.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, il résulte des comptes-rendus des réunions des 16 et 20 avril 2012, que l'échéance pour cette demande était fixée au 20 avril 2012 (pièce n° 24 et 25 de la société intimée). Il ne résulte d'aucune pièce probante du dossier que ce délai n'ait pas été respecté par PERSONNE1.).

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a écarté ledit motif.

g) quant à l'achat d'éthylotests :

La société SOCIETE1.) explique qu'elle aurait chargée PERSONNE1.) au début de l'année 2012 d'équiper les véhicules de l'entreprise avec des éthylotests avant le 31 mars 2012 afin de se conformer aux nouvelles exigences du législateur français en la matière. Le tribunal du travail a tenu ce reproche pour établi, motif pris que cette tâche n'a pas été réalisée endéans le délai initial imparti à l'appelante, qu'il a dû être reporté à plusieurs reprises et que ce n'était finalement que le 30 juin 2012, soit le dernier jour de l'échéance prolongée qu'PERSONNE1.) avait accomplie la tâche lui confiée.

La salariée se réfère à la pièce n°21 de sa farde de pièces, pour soutenir que la commande d'éthylotests avait été passée avant le mois de mars 2012, mais que dans la mesure où la demande fut supérieure à l'offre, les fournisseurs auraient été en rupture de stock. Elle affirme que la société SOCIETE1.) aurait été parfaitement informée de ce fait, raison pour laquelle, l'échéance initialement fixée au 31 mars 2012 aurait été reportée au 30 juin de cette même année. L'appelante demande encore à voir écarter l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) sur ce point, lui reprochant de « tronquer » totalement la réalité. Elle affirme qu'en tout état de cause, cette tâche aurait incombé au responsable des achats, PERSONNE14.).

Se référant à divers comptes-rendus de réunion, l'employeur reproche à la salariée de ne pas avoir fait le nécessaire, de sorte qu'en date du 8 mai 2012, un nouveau délai a dû lui être accordé pour le 30 juin 2012. Cette échéance lui aurait été rappelée dans les comptes-rendus des 14, 21 et 25 mai, 4 et 11 juin 2012.

Appréciation de la Cour

Le tribunal du travail a relevé à juste titre, qu'il résulte du compte-rendu du 21 mars 2012 qu'PERSONNE1.) avait été chargée de la commande d'éthylotests. Elle est partant malvenue pour soutenir qu'il aurait appartenu au responsable des achats de commander ces pièces (pièce n°23 de la société intimée).

Il est ensuite établi, suivant compte-rendu de réunion du 8 mai 2012, que la date limite du 31 mars 2012 n'a pas été respectée, de sorte que l'échéance a été reportée au 30 juin 2012 (pièces n°28 de la société intimée).

PERSONNE1.), à laquelle la tâche avait été confiée, ne justifie pas avoir contacté, ne serait-ce qu'un seul fournisseur endéans le délai lui imparti. Les courriels échangés entre différents salariés de la société intimée, versés sous le n°21 de la farde de pièces de l'appelante, ne sont pas de nature à établir que les éthylotests auraient été en rupture de stock. Il en résulte tout au plus qu'en raison d'une nouvelle réglementation en France, tous les véhicules de l'employeur, immatriculés au Luxembourg mais circulant sur le territoire français auraient dû être équipés d'éthylotests.

Ceci est confirmé par la déposition du témoin PERSONNE2.). Ce dernier confirme également que la tâche confiée à PERSONNE1.) n'a été exécutée que le 30 juin 2012.

C'est partant à bon droit que le tribunal a tenu ce motif pour établi.

h) quant au déploiement du document unique :

L'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir préparé pour la réunion du 24 septembre 2012 et conformément à sa demande du 17 septembre 2012, un document expliquant au personnel concerné comment accéder au document unique.

Le tribunal du travail s'est référé à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour tenir ce motif pour établi.

PERSONNE1.) conteste le reproche. Elle affirme avoir diffusé le document unique à l'ensemble du personnel de la société via intranet mais admet ne plus disposer du courriel afin de justifier son affirmation.

L'employeur se réfère à deux courriels adressés les 17 et 26 septembre 2012 par PERSONNE2.) à PERSONNE1.) ainsi qu'à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) afin de justifier que la

salariée n'a pas procédé au déploiement du document à l'ensemble du personnel de la société. Il ajoute que le déploiement du document unique consiste à rendre accessible le document unique à tous les salariés de la société, notamment via des affichages et en envoyant le document unique à « tous les responsables des agences » sans préjudice quant à la nature de leurs tâches.

Appréciation de la Cour

La Cour constate avec le tribunal du travail que suivant courrier électronique du 17 septembre 2012, PERSONNE2.) a demandé à PERSONNE1.) de préparer pour le 24 septembre 2012 un déploiement du document unique que l'employeur avait fait réaliser par une tierce entreprise suite à l'audit SOCIETE3.) (pièce n° 51 de la société intimée). Il résulte ensuite d'un courriel adressé le 26 septembre 2012 par PERSONNE2.) à PERSONNE1.), ainsi que de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), que la salariée n'a pas accompli cette tâche.

Ces pièces ne sont énervées ni par la pièce n°80 d'PERSONNE1.) - qui ne constitue qu'une préparation dont il n'est même pas établi qu'elle ait été communiquée à PERSONNE2.), - ni par aucun autre élément probant versé par l'appelante.

En résumé, la Cour a retenu, parmi les griefs formulés sous le point I. « *quant au non-respect des délais* » de la lettre de motivation du licenciement, les reproches suivants :

- la négligence de l'organisation des « quarts d'heure sécurité » sur les chantiers et au non-respect des consignes du supérieur hiérarchique de l'appelante,
- la non-rédaction de plans de santé et de sécurité,
- le défaut de finalisation du document unique (évaluation des postes à risques pour les chantiers français) ainsi que l'évaluation des postes à risques pour les chantiers nationaux,
- le défaut d'approbation avant le 2 mai 2012 d'un formulaire destiné à la validation des différents matériaux et équipements à utiliser sur les chantiers de l'entreprise,
- le non-respect du délai (pour le 30 juin 2012 au plus tard) pour l'achat d'éthylotests,
- l'absence de préparation pour la réunion du 24 septembre 2012 d'un document expliquant au personnel concerné comment accéder au document unique.

B) Quant au motif relatif à la mauvaise exécution du travail

a) quant à l'évaluation des risques :

L'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir remis le 26 avril 2012 un inventaire des risques comportant de nombreuses erreurs. Ainsi, l'employeur fait notamment état de ce que la salariée aurait indiqué une adresse erronée et en ce qu'elle aurait identifié comme source de risque pour les postes purement administratifs, la réparation et l'entretien du matériel à l'atelier ou au chantier.

Le tribunal s'est référé à l'inventaire des risques établi par PERSONNE1.) ainsi qu'au rapport d'audit SOCIETE3.) pour tenir ce motif pour établi.

PERSONNE1.) ne conteste pas que l'inventaire des risques contenait plusieurs erreurs. Elle admet avoir été la rédactrice originaire de ce document, mais affirme qu'il aurait par la suite appartenu à son assistante PERSONNE4.) de faire les mises à jour, et d'actualiser les données. Se référant aux pièces n° 78 et n°79 de sa farde de pièces, l'appelante affirme avoir montré en date du 25 avril 2012 à son assistante comment élaborer un tel inventaire et l'avoir chargée ensuite de le recopier au propre. En raison de quelques problèmes liés à l'informatique, elle affirme avoir demandé à PERSONNE4.) de vérifier l'inventaire des postes à risque le 27 avril 2012. L'inventaire aurait finalement été imprimé le 16 mai 2012 et été remis au supérieur hiérarchique. L'appelante argumente qu'aucune faute ne saurait lui reprochée en l'espèce. PERSONNE4.) étant son assistante, elle estime avoir cru pouvoir lui faire confiance et ne pas avoir à vérifier « outre mesure » le document par elle préparé. Elle ajoute qu'en tout état de cause parmi les nombreux documents établis, un seul document aurait comporté une erreur, de sorte que ce fait ne serait ni à lui seul, ni même en combinaison avec d'autres faits suffire afin de pouvoir constituer un motif valable de licenciement. Elle ajoute que la date du 26 avril 2012 mentionnée sur les différents inventaires serait une date « farfelue ».

Ce serait partant à tort que le tribunal a tenu ce motif pour établi.

L'employeur conteste qu'PERSONNE4.) aurait rédigé les documents en question et demande à voir écarter des débats les pièces n°78 et 79 de l'appelante comme étant des pièces unilatérales constituées par PERSONNE1.).

L'employeur fait valoir que même à admettre que l'assistante ait établi ces documents, PERSONNE1.) serait la responsable du service « sécurité », de sorte qu'elle aurait dû vérifier et contrôler l'exactitude des documents avant de les remettre à son supérieur hiérarchique. Se référant à la pièce n° 38 de sa farde de pièces, l'employeur affirme qu'PERSONNE1.) aurait remis les dits documents en date du 26 avril 2012 à son supérieur hiérarchique PERSONNE8.).

Appréciation de la Cour

Il résulte des fiches d'inventaire des « postes à risque » auxquelles la Cour peut avoir égard, que la salariée a indiqué une adresse qui ne correspond pas au siège de la société. A cela s'ajoute, tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, que pour les secteurs/postes « administratifs », les risques inventoriés concernent plutôt les mécaniciens (pièces n°38 de la société intimée). Il est établi que lesdits inventaires erronés ont été remis à la société SOCIETE3.) dans le cadre de l'audit et que cette société a relevé les erreurs ci-avant décrites.

Indépendamment de la question de savoir si lesdits inventaires ont été établis par PERSONNE1.) ou son assistante, l'employeur fait valoir à bon droit qu'en tant que responsable du service « *sécurité* », il aurait appartenu à PERSONNE1.) de les vérifier avant de les remettre à son supérieur hiérarchique. L'argumentation de l'appelante qu'PERSONNE4.) aurait établi lesdits inventaires est partant à écarter pour défaut de pertinence. Les pièces n°78 et n°79 sont à écarter pour les mêmes motifs. A cela s'ajoute qu'il s'agit de pièces unilatérales, établies par l'appelante, dépourvues de toute force probante.

Les différents inventaires mentionnent comme date de leur rédaction celle du 26 avril 2012. Abstraction faite que l'appelante ne justifie aucunement en quoi cette date serait « farfelue », cette argumentation n'est d'aucune pertinence pour l'appréciation du motif reproché à PERSONNE1.).

La Cour approuve le tribunal en ce qu'il a tenu ledit motif pour établi.

b) quant à l'arbre des causes:

L'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir continué à établir des arbres des causes sans recourir aux avis de personnes extérieures au chantier, nonobstant le fait que cette collaboration lui fût suggérée par PERSONNE2.) depuis le mois de juillet 2011 et qu'elle fût ordonnée par SOCIETE7.) depuis le 21 mars 2011 et par PERSONNE2.) à partir du moment où il fût désigné chef du service « SOCIETE2.) » en avril 2012.

Le tribunal du travail a tenu le motif pour établi.

L'employeur réitère – il ne s'agit pas d'un appel incident- le reproche fait à PERSONNE1.) de ne pas avoir effectué un arbre des causes suite à un accident du 8 septembre 2011 ayant entraîné une incapacité

de travail de presque trois mois d'un salarié, que le tribunal du travail a écarté.

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que jusqu'à une certaine période, la rédaction des arbres des causes n'aurait pas été rendue obligatoire par « la Direction » dans le cadre des rapports d'accidents. Elle se réfère aux pièces n°85 et 86 de sa farde de pièces pour soutenir que suite à la réunion du service « SOCIETE2.) » du 10 janvier 2012, et à la modification de l'instruction SEC-1004C prévoyant que soit dressé systématiquement un arbre des causes après chaque accident, elle aurait demandé à son assistante PERSONNE4.) d'organiser des réunions en ce sens pour chaque accident. Aussi, le reproche de l'employeur ne serait pas justifié. PERSONNE1.) admet que suite à la réunion bimestrielle du 21 mars 2012, son supérieur hiérarchique SOCIETE7.) aurait « imposé » l'organisation de réunions en présence de personnes externes au chantier. Or, selon l'appelante, la « Direction » n'aurait pas encore décidé à ce moment « quelles personnes allaient y participer ni de quelle façon ». Il se serait notamment posé la question de la formation des personnes concernées. PERSONNE1.) affirme que dès le 5 avril 2012, elle aurait demandé à son assistante de créer un document « Powerpoint » sur ce sujet et dû la relancer à plusieurs reprises. Lors de la réunion du 18 juin 2012, PERSONNE2.) aurait confié la tâche à PERSONNE4.) et « comme par hasard », le document Powerpoint qu'PERSONNE1.) dit avoir réclamé depuis des semaines aurait été prêt. Les formations « arbre des causes » auraient commencé fin juin 2012. Ce serait partant à tort que le tribunal du travail n'a pas retenu qu'PERSONNE1.) aurait toujours organisé, pour chaque accident, une réunion, en vue de voir dresser un arbre des causes.

Concernant l'accident du 8 septembre 2011, PERSONNE1.) fait valoir qu'à cette époque, l'employeur n'aurait pas encore rendu obligatoire la rédaction d'un arbre des causes pour tous les accidents. Ce serait en conséquence à bon droit que le tribunal du travail aurait écarté ce motif.

Concernant le premier motif, l'employeur demande, à titre principal, à voir constater que ce reproche a été reconnu par PERSONNE1.) pour ne pas avoir été contesté dans l'acte d'appel.

A titre subsidiaire, elle insiste pour dire que lors d'une réunion bimestrielle du 21 mars 2012, il aurait été demandé à PERSONNE1.) d'organiser des entrevues avec tous les protagonistes, ainsi qu'une personne extérieure et ce, conformément à la recommandation de PERSONNE2.). Or malgré instruction formelle, PERSONNE1.) aurait continué à refuser d'intégrer les personnes extérieures dans le cadre de l'enquête à mener, et ce même après rappel de cette instruction formelle le 21 mai 2012. La société intimée ajoute que l'absence

d'intégration de personnes extérieures dans l'enquête aurait été relevée par la société SOCIETE3.) dans le cadre de son audit des 30 et 31 mai 2012. Se référant en outre à un courriel adressé le 8 octobre 2012 par PERSONNE2.) à PERSONNE1.), ainsi qu'à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), la société intimée conteste l'affirmation de la salariée qu'elle aurait établi des arbres de causes conformément aux instructions de ses supérieures hiérarchiques.

Concernant le second motif, relatif à l'absence de rédaction, suite à un accident du 8 septembre 2011, d'un arbre des causes par PERSONNE1.), l'employeur reproche au tribunal du travail d'avoir procédé à une analyse incomplète du compte-rendu du 14 novembre 2011. Contrairement à l'opinion du tribunal du travail, il demande à voir dire qu'il appartiendrait à la responsable du service « *sécurité* » de toujours rédiger un arbre des causes, et indépendamment de la gravité de l'accident.

Appréciation de la Cour

Concernant le premier reproche, tenant au refus pour PERSONNE1.) d'intégrer les personnes extérieures au chantier pour la réalisation des arbres des causes, le tribunal du travail a relevé à juste titre qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 5 novembre 2013 qu'avant d'avoir été nommé chef du service « SOCIETE2.) », il avait proposé à PERSONNE1.) de réfléchir sur le recours à des consultants externes au chantier pour la réalisation des arbres des causes en cas d'accident, mais que la salariée avait refusé cette proposition.

Tel que retenu à bon droit par le tribunal du travail, il est établi au vu du compte-rendu de réunion du 21 mars 2012 qu'à partir de cette date il fût formellement décidé par l'employeur d'impliquer des personnes extérieures dans l'élaboration des arbres des causes. Il résulte des comptes-rendus des 8, 14, 21 et 25 mai 2012 ainsi que de ceux des 4 et 11 juin 2012 que le délai accordé à PERSONNE1.) pour faire le nécessaire expirait le 30 juin 2012 (pièces n° 23, 28, 29, 30, 31 de la société intimée).

PERSONNE1.) admet d'ailleurs aux termes de ses conclusions récapitulatives que l'intégration de personnes externes au chantier dans les enquêtes en vue de la rédaction d'un arbre des causes fut rendue obligatoire par l'employeur en date du 21 mars 2012.

Le témoin PERSONNE2.) précise, concernant ce reproche, que « *malgré la demande formelle de PERSONNE8.) le 21/03/2012, ou la mienne lors des réunions de service de service d'avril 2012* », PERSONNE1.) « *s'obstinera à refuser d'intégrer lors des enquêtes des personnes d'autres services* », et le témoin déclare avoir « *dû*

constater le 8 octobre 2012 qu'PERSONNE1.) n'avait toujours pas fait le nécessaire ».

La déposition du témoin est corroborée par un courriel qu'il a adressé le 8 octobre 2012 à PERSONNE1.) lui demandant « (...) *quand est-ce que les personnes extérieures participeront aux arbres des causes comme demandé depuis 2011 dans la réunion trimestrielle SOCIETE2.), quand est-ce que tu procédera à l'interview des victimes comme discuté lors de ces mêmes réunions* » (pièce n° 55 de la société intimée).

Contrairement à l'opinion d'PERSONNE1.), les pièces n°85 et n°86 ne contredisent pas les pièces ci-avant invoquées par l'employeur. Elles ne sont pas de nature à établir qu'PERSONNE1.) aurait intégré les personnes extérieures au chantier dans les enquêtes à mener.

C'est par conséquent à bon droit que le tribunal du travail a tenu ce motif pour établi.

Concernant l'accident du 8 septembre 2011, contrairement à ce que fait plaider l'employeur, il ne résulte pas du point 4. du compte-rendu de réunion du 14 novembre 2011 qu'un arbre de causes devrait être établi indépendamment de la gravité de l'accident. Il résulte au contraire dudit compte-rendu que ce n'est que parce que l'arrêt de maladie du salarié accidenté s'est prolongé au-delà du délai de trois, en l'occurrence, jusqu'à fin novembre, que l'employeur a sollicité de plus amples informations « dans le but d'établir sans retard un arbre des causes » et demandé l'organisation d'une réunion entre le Service Sécurité et le Service du Personnel.

Ce motif a partant été écarté à juste titre par le tribunal du travail.

c) quant aux consignes quant à l'utilisation du matériel :

L'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir fourni les consignes d'utilisation du nouveau nettoyeur à haute pression de manière à obliger son supérieur hiérarchique de charger PERSONNE4.) de faire le nécessaire afin de permettre la mise en service dudit équipement.

Le tribunal du travail s'est référé à des courriels des 25 juin, 10 juillet, et 16 juillet 2012 pour tenir ce motif pour établi.

PERSONNE1.) conteste le motif lui reproché. Elle fait valoir que lorsque M. PERSONNE15.) lui aurait apporté la fiche technique du nettoyeur, son assistante PERSONNE4.) se serait proposée d'établir les consignes d'utilisation. Elle admet avoir réceptionné le 10 juillet 2012 un courriel de rappel de la part de M.PERSONNE15.). Elle

affirme qu'à ce moment elle se serait trouvée à une réunion en France mais qu'elle se serait renseignée auprès de son assistante concernant la tâche à accomplir. PERSONNE1.) reproche à son assistante de ne pas avoir respecté les instructions qu'elle lui avait données. L'appelante se réfère en outre à un courriel qu'elle soutient avoir adressé le 17 juillet 2012 à son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), l'informant qu'elle « allait bloquer deux heures pour s'occuper de la rédaction des consignes d'utilisation des karchers pour service matériel ». Elle reproche à son supérieur hiérarchique de ne pas lui avoir répondu et estime que cette attitude serait de nature à établir que le but de PERSONNE2.) aurait été de l'évincer de la société.

L'appelante donne encore à considérer que lorsqu'elle s'est vu confier la tâche de rédiger les consignes quant à l'utilisation du matériel, le nettoyeur à haute pression n'aurait même pas encore été commandé, de sorte que la fiche technique de cet engin n'aurait pas été disponible. Cette fiche ne lui aurait été remise que vers le 7 ou 8 juillet 2012. L'appelante conteste en outre que la facture d'achat versée en pièce n°88 par la société SOCIETE1.) correspond au matériel en discussion. La société intimée n'aurait en conséquence pas établi que la fiche technique relative au nettoyeur haute pression lui aurait été remise avant le 7 juillet 2012. Dès la réception de cette fiche, elle aurait aussitôt demandé à son assistante de rédiger les consignes d'utilisation de l'appareil. L'appelante se prévaut en outre de son planning surchargé afin de justifier qu'elle n'aurait pas pu tout faire elle-même.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a tenu ce motif pour établi. Elle se réfère à une facture relative à l'acquisition du nettoyeur à haute pression, versée en pièce n°88 de sa farde de pièces, ainsi qu'à un courriel de PERSONNE16.) du 25 juin 2012 pour soutenir qu'à ce moment, le nettoyeur avait déjà fait l'objet d'une installation. Elle se prévaut en outre à un courriel adressé le 10 juillet 2012 par M. PERSONNE15.) à PERSONNE1.), à un courriel lui adressé le 19 juillet 2012 par PERSONNE2.), à l'attestation testimoniale de ce dernier ainsi qu'au compte-rendu de réunion du 4 septembre 2012. La société intimée estime que la question de savoir si ce matériel avait déjà été acquis ou non serait dépourvue de pertinence, étant donné qu'en sa qualité de travailleur désigné, il aurait appartenu à PERSONNE1.) d'informer les salariés de la société SOCIETE1.) quant aux modes d'utilisation de tous les outils de travail, dans les normes de sécurité. Il résulterait des pièces soumises à la Cour que puisqu'elle n'a pas exécuté cette tâche, PERSONNE2.) aurait été obligé de la confier à PERSONNE4.). La société intimée demande encore à la Cour de constater que ce n'est que dans ses conclusions du 29 octobre 2020 qu'PERSONNE1.) aurait contesté la remise effective de la fiche

technique par les soins de M.PERSONNE15.). Cette affirmation ne serait dès lors pas crédible.

L'intimée conteste en outre toute prétendue délégation de la tâche à PERSONNE4.), contredite par un courriel qu'PERSONNE1.) aurait adressé le 16 juillet 2012 à PERSONNE2.). La société intimée conteste finalement le prétendu envoi d'un courriel le 17 juillet 2012 à PERSONNE2.) et dit ignorer quel document y aurait été annexé.

Appréciation de la Cour

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, il résulte d'un courriel du 25 juin 2012 que PERSONNE16.) du « *service matériel* » a demandé à PERSONNE1.) de lui communiquer les consignes d'utilisation du nouveau nettoyeur à haute pression. PERSONNE1.) lui a confirmé par courrier en réponse du même jour, « *ce sera avec plaisir quand tu m'auras communiqué la fiche technique du nettoyeur* » (pièce n° 45 de la société intimée).

La Cour retient que la rédaction des consignes d'utilisation d'un engin est subordonnée à la communication préalable de la fiche technique relative audit matériel. Le fait tel qu'indiqué dans le courriel de PERSONNE16.) que l'engin ait été installé, n'est pas de nature à établir que la fiche technique ait été communiquée à PERSONNE1.) le 25 juin 2012.

PERSONNE1.) admet toutefois avoir réceptionné la fiche technique au plus tard le 8 juillet 2012. Par courrier électronique du 10 juillet 2012, PERSONNE17.) du service « matériel » a relancé PERSONNE1.) quant à la rédaction des consignes d'utilisation.

Suivant courriel qu'PERSONNE1.) a adressé le 16 juillet 2012 à PERSONNE2.), aux termes duquel elle a décrit « *l'avancement de mes actions et prévisions (...)* », elle confirme « *rédiger les consignes d'utilisation – équipements à mettre à disposition des utilisateurs-affichage pour rappel à installer sur le poste de travail du Karcher* » pour le 18 juillet 2012. Indépendamment de la question de savoir si le courriel d'PERSONNE1.) du 17 juillet 2012 a été envoyé, respectivement réceptionné par PERSONNE2.) (pièce n° 131 de l'appelante), il n'est pas de nature à contredire le contenu de son courriel du 16 juillet 2012, aux termes duquel elle a indiqué rédiger les consignes d'utilisation du matériel pour le 18 juillet 2012.

Par courriel du 19 juillet 2012, PERSONNE2.) a constaté le non-respect de ce délai et a demandé à PERSONNE4.) de « *prendre le relais pour répondre au plus vite à la demande du service matériel* » (pièce n° 46 de la société intimée).

L'incident est encore une fois évoqué dans le cadre de la réunion du 4 septembre 2012 sans que ni les prédicts courriers électroniques, ni le compte-rendu de la réunion n'aient engendré de réaction de la part d'PERSONNE1.).

Le tribunal du travail a relevé à juste titre que les affirmations d'PERSONNE1.) concernant la délégation à son assistante de la tâche lui confiée en tant que responsable du service « *sécurité* » est contredite par les éléments du dossier et notamment par le courriel que l'appelante a adressé le 16 juillet 2012 à son supérieur hiérarchique PERSONNE2.).

Son affirmation consistant à dire qu'en raison d'une surcharge de travail, il ne lui aurait pas été possible d'effectuer la tâche lui confiée, ne trouve aucun appui parmi les pièces versées. Elle se trouve d'ailleurs encore contredite par le courriel d'PERSONNE1.) du 16 juillet 2012 aux termes duquel elle a annoncé rédiger les consignes d'utilisation du matériel pour le 18 juillet 2012. Par ailleurs, pour être complet, les pièces versées sous le n°88 de sa farde de pièces sont dépourvues de toute valeur probante, dès lors qu'il s'agit de pièces unilatérales.

Au regard des développements qui précèdent, le motif a été tenu pour établi, à juste titre, par le tribunal du travail.

d) quant aux renseignements sur les formations :

Il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir réagi à la demande de PERSONNE18.), un salarié de la société SOCIETE1.) qui avait sollicité au courant du mois de mars 2012 des renseignements sur les formations à suivre en matière de mines et qu'en l'absence de réaction du travailleur désigné, s'en est plaint auprès de PERSONNE2.).

Pour tenir ce reproche pour établi, le tribunal du travail s'est référé au compte-rendu du 4 septembre 2012 et retenu qu'PERSONNE1.) n'a réagi à la prédite requête du salarié qu'avec un retard considérable au courant du mois de juin 2012.

Afin de justifier le reproche, la société intimée se réfère aux attestations testimoniales de PERSONNE18.) et de PERSONNE2.) ainsi qu'au compte-rendu du 4 septembre 2012.

PERSONNE1.) conteste le reproche formulé à son égard. Elle affirme que lors d'une réunion avec PERSONNE18.), ce dernier aurait voulu avoir des « explications quant aux règles de sécurité qu'il fallait respecter et quant aux modes opératoires à exécuter pour les travaux à exécuter sur un futur chantier concernant la fermeture de la galerie n° 15 de la concession minière « ADRESSE7.) » sise à ADRESSE8.),

anciennement exploitée par la société SOCIETE11.). PERSONNE1.) se réfère à la pièce n°90 de sa farde de pièces afin d'établir que suite à la demande de PERSONNE18.), elle lui aurait communiqué tous les renseignements et documents concernant le terrassement, par courriel du 12 septembre 2012. Se référant aux pièces n° 89 à 91 de sa farde de pièces, elle affirme avoir répondu à toutes les questions en matière de sécurité relatives au chantier en question lui posées par PERSONNE18.). Il ne lui aurait cependant pas été possible de faire un mode opératoire, en l'absence de détails des travaux à exécuter sur le chantier. Se référant à la pièce n° 130 de sa farde de pièces, elle affirme que PERSONNE18.) n'aurait pu ignorer à quoi servait le service sécurité. Elle estime avoir assuré le suivi de ce chantier jusqu'en septembre 2012 au moins.

L'appelante conteste que PERSONNE18.) lui aurait demandé des renseignements sur des formations à suivre en matière de mines. Elle affirme qu'en avril 2012, elle aurait déjà expliqué à PERSONNE18.) qu'à sa connaissance, il n'existait pas de formation spécifique dans le domaine des mines, à l'exception peut-être de formations dispensées directement par l'SOCIETE12.). L'affirmation de l'employeur qu'il aurait dû confier à PERSONNE4.) une demande de recherche de formation ne saurait en conséquence correspondre à la réalité.

Le compte-rendu de la réunion du 4 septembre 2012 est argué de « faux » par PERSONNE1.). L'appelante conclut en outre à voir écarter des débats l'attestation testimoniale de PERSONNE18.), au vu du lien de subordination qui le lie à la société SOCIETE1.). Le témoin se contenterait d'écrire ce qui lui est demandé par son employeur et omettrait sciemment de « préciser la nature » des échanges de courriels avec PERSONNE1.). Se référant à la pièce n° 44 de sa farde de pièces, l'appelante reproche en outre au témoin PERSONNE18.) que sa déclaration serait animée par un esprit de rancune à son égard au regard de faits remontant à l'année 2008 en relation avec un problème d'alcoolémie au travail. L'attestation testimoniale de PERSONNE18.) serait en tout état de cause à rejeter pour défaut de précision. Elle ne serait pas non plus pertinente et contredite par l'échange de courriels du témoin avec PERSONNE1.), étant donné que dans ses courriels, le témoin n'aurait jamais mentionné des demandes relatives à des formations soi-disant demeurées sans suite.

L'employeur demande à voir écarter des débats les pièces n°89 à 92 d'PERSONNE1.) pour défaut de pertinence, dès lors qu'elles ne concerneraient en rien la demande de formation de PERSONNE18.) en matière de mines formulée au mois de mars 2012. Il en serait de même de la pièce n° 131. L'employeur conteste en outre tout esprit de rancune dans le chef du témoin. Il conteste l'affirmation d'PERSONNE1.) qu'elle aurait déjà en avril 2012 répondu à

PERSONNE18.) qu'il n'existerait pas de formation spécifique à faire dans le domaine des mines. La société intimée demande à la Cour de constater que l'appelante se contredirait dans ses propres développements, en ce qu'elle aurait affirmé qu'à supposer que PERSONNE18.) ait en mars 2012 fait une demande relative à l'existence d'une formation en matière de mines, cela « concernerait un chantier qui devait démarrer en octobre 2012 seulement ».

La société intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique par adoption de la motivation du tribunal.

Appréciation de la Cour

Concernant l'attestation testimoniale du témoin PERSONNE18.), 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 emprunte de partialité, respectivement 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 ; Cour d'appel, CAL-2019-00416 du rôle, 10 mars 2022).

Aucun motif valable n'est avancé par PERSONNE1.) afin d'écarter la déposition du témoin PERSONNE18.). Il résulte de la déposition de ce témoin que nonobstant sa demande adressée en mars 2012 à PERSONNE1.) relative à des informations concernant des formations à suivre dans les galeries de mines, il n'a pas encore eu de retour de sa part 2 mois plus tard, raison pour laquelle il en a informé PERSONNE2.) (pièce n° 86 de la société intimée).

Les pièces versées sous les numéros NUMERO2.) à 91 par PERSONNE1.) concernent une « *demande d'autorisation pour fermeture de la galerie n° 15 sise à ADRESSE8.)* ». C'est à bon droit que la société SOCIETE1.) fait valoir que ces pièces sont sans pertinence afin d'apprécier le reproche fait à PERSONNE1.) de ne pas avoir répondu à une demande d'un salarié relative à l'organisation d'une formation en matière de mines. Il en est de même en ce qui concerne la pièce n° 137 d'PERSONNE1.).

Bien qu'il soit établi, au regard de la déposition du témoin PERSONNE18.) qu'PERSONNE1.) n'ait pas réagi à sa demande, ce fait ne saurait toutefois constituer ni à lui seul, ni même ensemble avec d'autres faits établis à l'égard de la salariée un motif justifiant le licenciement de la salariée.

Le motif est partant à écarter.

e) quant au contrôle périodique du matériel de sécurité :

Ce reproche a trait à l'absence de contrôle annuel par PERSONNE1.) du matériel à utiliser par les salariés sur les chantiers.

Le tribunal s'est référé à un courriel adressé le 18 septembre 2012 par PERSONNE2.) à PERSONNE1.) et à un courriel en réponse de cette dernière du 20 septembre 2012 pour tenir ce reproche pour établi. Le tribunal a rejeté les explications d'PERSONNE1.) quant à la délégation à PERSONNE3.) de cette tâche comme étant restées au stade de pures allégations, de même que son argumentation qu'elle n'a pas personnellement assisté à l'audit réalisé le 18 septembre 2012 par la société SOCIETE13.), étant donné qu'il n'était pas reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir personnellement assisté à l'audit.

PERSONNE1.) conteste le motif invoqué, reprochant à l'employeur de présenter une version des faits tronquée.

Elle fait tout d'abord valoir que PERSONNE2.) n'aurait pas souhaité qu'elle soit présente lors de l'audit du 18 septembre 2012, ce qui lui aurait pourtant permis de répondre aux questions des auditeurs et leur dire que les harnais étaient neufs et ne présentaient aucun danger pour leur utilisateur. Selon l'appelante cette attitude de son supérieur hiérarchique ferait preuve que l'intention de son employeur aurait été « de monter un dossier contre elle afin de pouvoir la licencier par la suite.

Contrairement à l'affirmation de l'employeur, il résulterait de la pièce n°95 que la date de contrôle des équipements dont s'agit n'aurait pas été dépassée, mais que la mention de la date de contrôle figurant sur l'étiquette aurait été erronée. Se référant aux pièces n°96 et n°97, PERSONNE1.) affirme qu'elle aurait confié aussi bien le contrôle des harnais et des longes que la création d'étiquettes et le suivi de ce contrôle à son assistante PERSONNE3.). L'appelante se réfère en outre à sa pièce n°58 pour soutenir qu'PERSONNE3.) aurait confirmé dans sa fiche d'activité du 9 janvier avoir effectué ce contrôle des longes et harnais le 11 ou le 30 janvier 2012. A admettre qu'il y ait eu erreur d'étiquetage, seule PERSONNE3.) en aurait été responsable, étant donné que cette tâche lui avait été confiée. L'appelante insiste en outre pour dire que les salariés de la société SOCIETE1.) auraient été formés par elle-même et auraient appris à vérifier leur harnais avant utilisation, de sorte que si un contrôle était dépassé, respectivement une étiquette erronée, tout salarié aurait refusé d'utiliser le matériel. Aussi, les salariés ne se seraient exposés à aucun risque. L'appelante réitère son reproche à l'égard de son supérieur hiérarchique qui l'aurait critiqué et harcelé sans cesse. L'appelante estime en outre qu'un seul responsable sécurité ne pourrait pas tout gérer à lui-seul dans une société qui comme la société intimée comprend 400 salariés et surveiller tous les harnais

des salariés qui se déplacent sur des chantiers. Le motif de licenciement en rapport avec la longe LON 028 et le harnais HAR028 ne serait partant pas justifié.

L'employeur sollicite la confirmation du jugement entrepris quant à ce point spécifique. Il estime qu'il appartiendrait à la responsable du service « sécurité de contrôler les outils annuellement, y apposer une étiquette avec la date du contrôle et inscrire cette date dans un fichier Excel relatif au matériel utilisé. La société intimée se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour dire que les harnais sont des équipements protégeant les salariés contre un risque mortel. L'employeur renvoie encore à un courriel que PERSONNE2.) a envoyé le 18 septembre 2012 à PERSONNE1.) lui demandant des explications suite à l'audit réalisé. Malgré la gravité des faits reprochés à l'appelante, celle-ci aurait attendu jusqu'au 20 septembre 2012 pour enfin donner des explications. PERSONNE1.) aurait clairement reconnu sa responsabilité et n'aurait jamais fait état avoir délégué cette tâche à l'une de ses assistantes. PERSONNE1.) y aurait notamment reconnu que la date inscrite sur le matériel serait erronée par rapport à la liste de contrôle établie par le service. L'employeur estime que l'appelante aurait commis une faute grave en ce qu'elle n'aurait pas accompli les contrôles élémentaires de sécurité, mettant de ce fait en danger les salariés de la société intimée travaillant sur un chantier, et exposant la société intimée au risque de voir engager sa responsabilité pénale. La société intimée fait encore valoir que l'appelante n'aurait jamais réservé de suite au courriel de PERSONNE2.) du 20 septembre 2012 lui réclamant « *de fournir des traces de ses demandes et actions mises en œuvre pour le non-retour, la détérioration, la perte ou le vol de tous ces matériels* »

L'employeur se réfère en outre à l'attestation du témoin PERSONNE2.) pour soutenir que lors d'une réunion du 5 octobre 2012, l'appelante aurait reconnu qu'il n'y aurait aucun suivi des contrôles et qu'elle n'aurait aucune trace ou pièce concernant le non-retour, la détérioration, ou la perte et le vol de tous ces matériels.

Appréciation de la Cour

Contrairement à l'opinion d'PERSONNE1.), le reproche que l'employeur formule à son égard ne se limite pas uniquement à la présence sur un seul chantier situé ADRESSE3.) d'un harnais et d'une longe qui avaient une date de contrôle dépassée. Si ces faits ont été découverts dans le cadre d'un audit réalisé le 18 septembre 2012 par la société SOCIETE13.), l'employeur a sollicité des explications de la part d'PERSONNE1.) lesquelles lui ont été fournies le 20 septembre 2012. Après avoir obtenu ces explications, reproduites dans le courrier de motivation du licenciement, la société SOCIETE1.) reproche dans

ce même courrier de motivation à PERSONNE1.) de ne jamais avoir fait de suivi des contrôles, en ce qu'elle « aurait laissé des harnais à la disposition des salariés, non conformes aux règles de sécurité ».

Aussi, la critique que le tribunal du travail se serait « emparé des détails » relatifs aux outils contrôlés, respectivement non contrôlés pour déclarer le motif pour établi n'est pas justifié.

Il n'est ensuite pas contesté que le contrôle des harnais et longes à utiliser par les salariés travaillant sur un chantier fait partie des tâches d'PERSONNE1.) en sa qualité de travailleur désigné. Son argumentation que les salariés travaillant sur les chantiers auraient été formés en ce sens qu'ils refuseraient un outil de travail dont la date de contrôle est dépassée est dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

Dans sa réponse du 20 septembre 2012, faisant suite à un rappel du même jour de PERSONNE2.), PERSONNE1.) confirme que sur les 34 harnais figurant au registre, quatre étaient toujours en circulation alors qu'ils n'avaient plus été contrôlés depuis septembre 2011 et cinq autres auraient dû être contrôlés en juillet 2012. La salariée confirme par ailleurs, pour l'équipement contrôlé sur chantier, l'existence de divergences entre les dates figurant sur ledit matériel et celle indiquées au registre (pièce n°48 de la société intimée).

La Cour renvoie en outre à l'attestation du témoin PERSONNE2.) qui confirme l'importance de la tâche confiée à PERSONNE1.) consistant dans le contrôle du suivi des harnais (pièce n° 68 de la société intimée).

Contrairement à l'opinion d'PERSONNE1.), il ne résulte pas des pièces n°97 et 98 qu'elle avait délégué cette tâche à PERSONNE3.). A cela s'ajoute que ces pièces sont dépourvues de valeur probante comme étant des pièces unilatérales.

Le courriel qu'PERSONNE3.) a adressé le 23 août 2012 à PERSONNE1.) indiquant « *annule et remplace les précédents* », versé sous la pièce n°96 ne constitue pas non plus la preuve d'une délégation du contrôle des outils par PERSONNE1.) à PERSONNE3.).

Le motif a été tenu pour établi, à juste titre, par le tribunal du travail.

f) quant à la distribution des équipements de travail :

L'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir correctement organisé jusqu'à la date de son licenciement la distribution des vêtements de travail (chaussures de sécurité, casques, etc.) qui lui fût demandée par ses supérieurs hiérarchiques dès 2011.

Le tribunal du travail, après avoir constaté qu'PERSONNE1.) n'a pas contesté ce motif, s'est référé à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour tenir ce fait pour établi.

PERSONNE1.) conteste le reproche formulé à son égard. Elle affirme que dès début 2012, PERSONNE2.) aurait décidé que la distribution des vêtements et équipements de travail (ci-après EPI) serait effectuée directement par les conducteurs de travaux. Jusqu'à cette date, elle se serait toujours occupée au fur et à mesure des demandes d'EPI émanant des responsables de chantiers, à la plus grande satisfaction de tous les intéressés. Elle se serait rendue elle-même sur les chantiers afin d'y distribuer les cartons contenant les EPI. A partir de 2012, PERSONNE2.) aurait décidé que le « *service matériel* » allait envoyer les cartons sur les chantiers. Les listes de distribution auraient été envoyées au service « atelier » et auraient été mises dans les cartons par le sieur PERSONNE19.), chargé de la distribution des EPI. Les chefs de chantiers seraient ensuite venus chercher les cartons pour les confier aux conducteurs de travaux. L'appelante admet qu'en date du 5 octobre 2012, le dénommé PERSONNE20.) lui aurait envoyé un courriel de réclamation concernant les vêtements de travail, auquel elle dit avoir répondu le 8 octobre 2012, en lui rappelant la règle que chaque salarié aurait droit à un ensemble de travail par an sur présentation de l'équipement usagé. Les revendications du sieur PERSONNE20.) n'auraient partant pas été fondées. L'appelante admet en outre avoir reçu en date du 24 septembre 2012, un courriel de réclamation de PERSONNE21.) auquel elle dit avoir répondu le 26 septembre 2012. L'appelante reproche au tribunal du travail qu'il se serait exclusivement référé à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) sur ce point. Elle réitère son reproche que ce dernier aurait « monté un dossier contre elle ».

L'employeur conteste la version des faits telle que présentée par PERSONNE1.). Il se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour soutenir qu'PERSONNE1.) se serait contentée d'abandonner des cartons de vêtements sur les chantiers, sans en assurer un réel suivi, ce qui aurait eu pour conséquence que le personnel s'en serait servi à sa guise. Compte tenu de ce fait C. PERSONNE8.), le supérieur hiérarchique d'PERSONNE1.) jusqu'en avril 2012, aurait demandé à la salariée, à partir de 2011, de « *réfléchir à un système de distribution plus organisé* ». Or, PERSONNE1.) n'aurait jamais réservé de suite à la demande de son supérieur hiérarchique. Cette demande aurait réitérée par PERSONNE2.) en avril 2012.

La société intimée conteste l'affirmation d'PERSONNE1.) qu'au début de l'année 2012, PERSONNE2.) aurait décidé que le service « *matériel* » allait envoyer les cartons sur les chantiers et elle

demande à voir écarter des débats la pièce n° 105 de l'appelante comme étant une pièce unilatérale. L'employeur se réfère à des courriels versés sous les n° 50 à 54 et notamment les courriels émanant de PERSONNE21.), M. PERSONNE20.) et PERSONNE22.) afin de justifier que la distribution des vêtements de travail n'a pas été effectuée dans les règles de l'art.

Appréciation de la Cour

Le tribunal du travail a relevé à bon droit qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 5 novembre 2013 que tant C. PERSONNE8.) que PERSONNE2.) ont demandé dès l'année 2011 à PERSONNE1.) de réfléchir à l'organisation d'un système de distribution plus efficace.

L'employeur ne reproche pas à PERSONNE1.) de ne pas avoir distribué des équipements de travail sur les chantiers, mais de ne pas avoir mis en place un système de distribution plus organisé.

Le témoin PERSONNE2.) déclare dans son attestation testimoniale qu'PERSONNE1.) se « *contentait d'abandonner des cartons de vêtements (...) sans assurer un réel suivi (...) si bien que le personnel se servait à sa guise (...)* ».

Le reproche de l'employeur a trait à l'organisation de la distribution et non à la remise en tant que telle des vêtements qui n'en est que la suite.

Force est de constater au regard des courriels de réclamation de PERSONNE21.) des 11, 17 et 24 septembre 2012, de M. PERSONNE20.) du 5 octobre 2012 et de PERSONNE23.) du 8 octobre 2012 qu'PERSONNE1.) n'avait pas mis en place un système de distribution des équipements de travail organisé (pièces 50-54 de la société intimée). La déposition du témoin PERSONNE2.) est par conséquent confirmée au vu des courriels précités.

L'appelante ne produit aucune pièce afin d'énervier les courriels de réclamation versés par l'employeur confirmés par l'attestation du témoin PERSONNE2.). L'affirmation de l'appelante que PERSONNE2.) aurait dès 2012 décidé que le service « *matériel* » envoie les EPI sur les chantiers ne trouve aucun appui parmi les pièces versées. Abstraction faite que la pièce n°105 est un document unilatéral, l'indication dans la case « *vendredi 20/4/2012 « reçu commande 800 pièces vêtement de travail : vérification de la commande... Fred garage = les tailles ne correspondent pas (...)* », ne sont pas de nature à justifier qu'PERSONNE1.) n'ait plus été en charge d'organiser un système de distribution des EPI. Si telle avait effectivement été le cas se pose la question de savoir pour quelles

raison l'appelante n'en a jamais fait état dans ses courriels en réponse adressés à PERSONNE21.). Il importe encore de citer un courriel de PERSONNE24.) du 5 octobre 2012 ainsi qu'un courriel en réponse de PERSONNE2.) du même jour desquels il résulte qu' « *une règle décrite dans l'entreprise pour la distribution des bleus et des EPI aux ouvriers n'existe pas en tant que telle* » (pièce n° 102 de l'appelante).

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que dans la mesure où la sécurité des équipes de travail dépend d'une distribution efficace, il aurait incombé à PERSONNE1.) de faire le nécessaire conformément à la demande de son employeur, quitte à s'en remettre au service matériel en ce qui concerne la distribution en tant que telle.

g) Quant à l'audit du chantier à ADRESSE4.) :

L'employeur explique qu'en date du 11 mai 2012, les membres du service « SOCIETE2.) » devaient procéder à l'audit de deux chantiers à ADRESSE4.), le travail étant partagé entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.), avec l'appui de leurs assistantes respectives PERSONNE3.) et PERSONNE4.). L'employeur prétend encore que suite à la visite des chantiers, les deux équipes devaient se réunir afin de discuter sur le résultat de leur audit respectif.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir assisté à cette réunion malgré ce qui avait été convenu et d'avoir refusé l'invitation formelle de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) au motif qu'elle devait travailler au calme, laissant ainsi le travail à son assistante PERSONNE4.).

PERSONNE1.) n'a pas contesté ce motif et s'est limitée à faire valoir qu'elle faisait son travail.

Le tribunal du travail s'est référé au compte-rendu de réunion du 14 mai 2012 ainsi qu'à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour tenir ce motif pour établi.

Il n'est pas contesté que la réunion de service suite à l'audit de deux chantiers à ADRESSE4.) devait se tenir à ADRESSE9.) dans l'après-midi du 11 mai 2012. L'appelante admet ne pas avoir assisté à cette réunion et invoque une « situation avec risque de danger immédiat sur le chantier à ADRESSE9.) », dès lors qu'elle y aurait aperçu un intérimaire traverser le chantier sans lunettes de protection sur lui, travaillant en bordure d'une cage d'ascenseur sans avoir été sécurisé au moyen d'un harnais. Elle affirme qu'elle aurait aussitôt demandé l'arrêt de ce poste de travail, que ce constat n'aurait pas plu au conducteur de travaux qui s'en serait plaint auprès de PERSONNE2.). L'appelante se prévaut par conséquent de cette situation de risque afin de justifier son absence à la réunion de service.

L'employeur, à l'instar de ses développements en première instance invoque qu'PERSONNE1.) serait en faute, d'une part, pour avoir refusé d'assister à la réunion de service, et, d'autre part, pour avoir répondu par la négative à son supérieur hiérarchique.

Quant à l'incident qui s'est produit le 11 mai 2012 sur le chantier à ADRESSE9.), l'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté les instructions lui données, en ce qu'elle aurait procédé à un audit sans la présence du chef du chantier/conducteur de travaux. Le reproche qui lui est fait est celle d'avoir interpellé seule un ouvrier sans la présence du chef de chantier ou du conducteur de travail. L'employeur se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ainsi qu'au compte-rendu de la réunion du 25 mai 2012 pour justifier ce fait.

Nonobstant l'instruction claire et écrite de la part de son supérieur hiérarchique, PERSONNE1.) aurait, lors de l'audit effectué par SOCIETE3.) en date du 30 mai 2012, contrairement à l'instruction lui donné, interpellé à nouveau « seule », divers salariés travaillant sur le chantier. Confrontée à ce comportement, PERSONNE1.) aurait reconnu ces faits. L'employeur estime que ce comportement ferait preuve d'une attitude méprisante et irrespectueuse à l'égard du supérieur hiérarchique.

Appréciation de la Cour

Le comportement d'PERSONNE1.) en date du 11 mai 2012 se trouve confirmé par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), qui explique qu'en raison du refus de collaboration d'PERSONNE1.), PERSONNE4.) a dû prendre le relais pour s'occuper seule de la tâche qu'elle aurait dû effectuer en binôme avec PERSONNE1.). Il importe encore de se référer au compte-rendu de la réunion du 14 mai 2012 qui mentionne « *en début d'après-midi, S.PERSONNE6.) a demandé à PERSONNE25.) de rejoindre le reste du service SOCIETE2.) pour travailler avec PERSONNE13.) notamment sur le rapport d'audit interne :PERSONNE1.) a répondu ok. Enfin, S.PERSONNE6.) a relancé I.PERSONNE26.) pour qu'elle rejoigne le groupe :I. PERSONNE26.) a décliné en disant vouloir rester au calme pour avancer sur ses tâches* ». Il a également été mentionné « *qu'un rappel a été fait ce jour à PERSONNE27.) sur ces événements : la nécessité de travailler en équipe, dans l'intérêt du service SOCIETE2.) et surtout de la société (...)* » (pièces n° 68 et 29 de la société intimée).

L'appelante fait valoir en appel qu'elle aurait été confrontée à une situation de risque de danger immédiat, raison pour laquelle elle n'aurait pas pu assister à la réunion.

La Cour constate que les pièces n°117 et 118 auxquelles l'appelante se réfère se rapportent à l'audit qu'elle a réalisé, ensemble avec PERSONNE13.) le 11 mai 2012 sur un chantier à « ADRESSE10.) » en France, de 9h45 à 11 h45 tandis que le reproche fait à l'appelante de ne pas avoir assisté à une réunion de service a eu lieu « *en début d'après-midi* ». Les pièces n°117 et 118 d'PERSONNE1.) ne sont partant pas de nature à contredire ni la déposition du témoin PERSONNE2.) ni les mentions sur le compte-rendu de la réunion du 14 mai 2012.

Le motif reproché à PERSONNE1.) est établi.

Concernant le second incident qui se serait produit sur le chantier à ADRESSE4.), la Cour se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) (page 27) ensemble le compte-rendu de la réunion de service du 25 mai 2012 pour retenir que nonobstant les instructions claires de son supérieur hiérarchique, l'appelante continué à effectuer des audits sur chantiers sans la présence des conducteurs de travaux (pièce n° 68 de la société intimée). Ce comportement est à qualifier de refus d'ordre.

Ce motif est par conséquent également établi.

V) Quant au manque de respect d'PERSONNE1.) à l'égard de son supérieur hiérarchique :

L'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir, au début du mois de juin 2012 - alors que son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) venait de rappeler à la requérante lors de son retour de déjeuner vers 15.00 heures qu'elle n'avait droit à une pause que jusqu'à 14.00 heures –lui a répondu dans les termes suivants : « *Qu'est-ce que ça peut te faire ? T'as rien à me dire* ».

Il lui reproche encore d'avoir rétorqué à PERSONNE2.) dans les termes « *qu'est-ce que ça peut te faire* » après que ce dernier l'ait interpellé en août 2012, sur sa présence à une formation qui ne lui était pas destinée et à laquelle elle ne devait pas assister.

L'appelante sans prendre position quant à ces reproches concrets, se limite à faire état du « caractère despotique » du témoin et qui n'aurait cessé de l'harcéler.

Or force est de constater que l'appelante ne justifie par aucun élément concret du dossier un fait pouvant être qualifié d'acte de harcèlement moral dans le chef de PERSONNE2.). Cette preuve ne résulte ni de l'attestation du témoin PERSONNE28.), ni de l'attestation du témoin PERSONNE29.). La déclaration du témoin que « *le nouveau responsable d'PERSONNE1.) avait toujours des remarques à faire sur*

son travail », manque de précision et ne justifie pas un acte de harcèlement moral dans le chef du supérieur hiérarchique de l'appelante.

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.

Or, en l'espèce, au vu des propos tenus par l'appelante, celle-ci a manifesté son manque de respect à l'égard de son supérieur hiérarchique, ce qui est inadmissible.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour retient que les reproches établis à l'égard d'PERSONNE1.) dans les développements faits ci-avant constituent dans leur ensemble des motifs justifiant le licenciement de l'appelante.

Il n'y a dans ces conditions pas lieu d'analyser tous les autres reproches faits à PERSONNE1.).

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier, quoique partiellement pour d'autres motifs.

Au vu de l'issue de litige, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail n'a pas alloué d'indemnité de procédure pour la première instance à PERSONNE1.).

La société intimée réclame actuellement une indemnité de procédure pour la première instance. Cette demande, bien que recevable, est à rejeter, l'intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée et l'appelante est à condamner aux frais et dépens de cette instance.

Il serait toutefois inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits. L'indemnité de procédure devant lui revenir est fixée à 1.200 €.

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 la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.200 € pour l'instance d'appel est à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.