

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°8/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize janvier deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00471 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Véronique REYTER de Luxembourg du 25 avril 2023,

comparaissant par Maître Ersan ÖZDEK, avocat à la Cour, demeurant 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 acte REYTER,

comparaissant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et

des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 9 mai 2018, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») en qualité de « *HR Specialist* ».

Par courrier recommandé du 17 mai 2021, PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis de deux mois assorti d'une dispense de travail.

Par courrier recommandé du 26 mai 2021, elle a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, qui lui ont été fournis par son ancien employeur suivant courrier recommandé du 25 juin 2021.

Par courrier recommandé du 22 juillet 2021, PERSONNE1.) a contesté lesdits motifs.

Par requête du 5 octobre 2021, elle a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner au paiement de 53.805,12 euros au titre d'indemnisation du préjudice matériel et de 5.000 euros au titre d'indemnisation du préjudice moral, en réparation du licenciement qu'elle qualifia d'abusif, à chaque fois avec les intérêts légaux de retard à partir du 17 mai 2021, jour du licenciement, sinon à partir du 22 juillet 2021, jour de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle a encore conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 15.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice à titre d'indemnisation de son préjudice moral en raison du défaut de la société SOCIETE1.) de respecter son obligation légale d'assurer sa sécurité sur son lieu de travail et une indemnité de procédure de 2.500 euros ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement du 17 mars 2023, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 17 mai 2021, a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel et fondée celle en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral en relation avec le licenciement abusif, et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la

somme de 500 euros en réparation du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande de la salariée en indemnisation de son préjudice moral sur base de l'article L.312-1 du Code du travail et celle de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure. L'ancien employeur a été condamné à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 25 avril 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 17 mars 2023.

Elle demande à la Cour, par réformation, à voir fondées ses demandes en indemnisation au titre du préjudice matériel à hauteur de 53.805,12 euros et au titre du préjudice moral à hauteur de 5.000 euros ainsi que sa demande en indemnisation du préjudice moral subi en relation avec les manquements de son ancien employeur à son obligation d'assurer la sécurité de ses salariés à hauteur de 15.000 euros. Elle sollicite la majoration du taux de l'intérêt légal et réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.500 euros pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel. Elle conclut à voir confirmer le jugement entrepris pour le surplus.

La société SOCIETE1.) conclut, principalement, aux termes d'un appel incident, par réformation, à voir déclarer régulier le licenciement de PERSONNE1.) et à voir rejeter toutes les demandes indemnitaires formulées par la salariée.

Subsidiairement, au cas où la Cour venait à déclarer le licenciement abusif, la société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a retenu que la salariée n'établit pas avoir subi un préjudice matériel en lien causal avec le licenciement. Elle demande à voir dire que la salariée n'a pas établi avoir subi un préjudice moral, ni en relation causale avec le licenciement, ni en raison de l'absence de mise en place de mesures de sécurité.

Plus subsidiairement, l'intimée demande à voir réduire les montants réclamés par son ancienne salariée à de plus justes proportions.

En tout état de cause, la société SOCIETE1.) conclut au rejet des conclusions adverses notifiées le 26 octobre 2023 pour forclusion et au rejet des demandes adverses en obtention d'une indemnité de procédure. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

DISCUSSION :

A) Quant à la demande de rejet des conclusions déposées par le mandataire de PERSONNE1.) en date du 26 octobre 2023 en application de l'article 222-2 du Nouveau Code de procédure civile

La Cour relève d'abord que la forclusion invoquée est prévue à l'article 222-3 du NCPC et non pas à l'article 222-2 du NCPC. La Cour admet qu'il s'agit d'une simple erreur de frappe.

Aux termes de l'article 222-3 du Nouveau Code de procédure civile, « *les délais prévus aux paragraphes 1^{er} et 2 sont prévus à peine de forclusion (...)* ».

En l'espèce, suivant ordonnance de mise en état simplifiée émise le 29 septembre 2023, le mandataire de PERSONNE1.) disposait d'un délai d'un mois, soit jusqu'au 29 octobre 2023 inclus, pour déposer ses conclusions en réponse.

Il en résulte que les conclusions déposées le 26 octobre 2023 ont été déposées dans le délai imparti.

Le moyen tiré de la forclusion et tendant à voir écarter des débats les conclusions notifiées le 26 octobre 2023 est non fondé.

B) Quant au licenciement :

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à voir dire que tous les motifs énoncés dans la lettre des motifs du 25 juin 2021 répondent aux critères de précision établis par la jurisprudence, qu'ils sont réels et suffisamment graves pour justifier un licenciement avec préavis.

L'employeur a énoncé dans sa lettre des motifs cinq reproches à l'encontre de PERSONNE1.), à savoir: (1) « *Incident following a meeting on 17 March 2021*, (2) *Lack of Trust and Confidence*, (3) *Request for enhanced safety measures*, (4) *Complaint from Trade Union President on 19 May, 2021*, (5) *Feedback from Senior management Team* ».

i) Quant à la précision des motifs :

Le tribunal a déclaré insuffisamment précis les reproches n°2) et 5) énoncés dans la lettre des motifs.

Tel que rappelé à juste titre par le tribunal du travail, 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 ».

L'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes :

* elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif ;

* elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;

* elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En ce qui concerne le reproche n°2) tiré du manque de confiance, le tribunal a retenu que l'employeur « *se contente de décrire de manière générale et vague son reproche à l'égard de PERSONNE1.), alors qu'elle ne fournit aucune date, aucun commentaire précis de PERSONNE1.) ou un élément concret permettant au tribunal d'apprécier le reproche formulé ».*

La Cour constate que la lettre de motifs contient, concernant le reproche n°2) tiré du manque de confiance, un résumé des échanges de paroles entre la salariée et PERSONNE2.) (responsable RH du groupe pour la GB et le LUX), spécialement venue pour une semaine au Luxembourg pour clarifier la situation suite à un incident du 17 mars 2021. Si l'employeur affirme que c'est l'appelante elle-même qui a informé PERSONNE2.) de son manque de confiance dans la société et dans la capacité de la société à assurer sa sécurité, de sorte qu'elle ne se voyait pas continuer à travailler pour cette dernière, il n'en reste pas moins que l'employeur s'abstient d'indiquer avec précision les dates de ces échanges de paroles et les termes précis employés lors de ces échanges, de nature à permettre au juge d'apprécier la réalité et la gravité de l'affirmation de l'employeur que la salariée n'aurait plus confiance dans la direction de l'entreprise.

En effet, il ne suffit pas de préciser, dans les conclusions du 27 juillet 2023, que les paroles auraient été échangées lors d'une réunion entre la salariée et PERSONNE2.) en date du 19 avril 2021, étant donné que la précision des motifs doit résulter de la lettre de motifs elle-même.

Le reproche lié au « *lack of trust and confidence* » décrit sous le point 2) de la lettre de motifs du licenciement est en conséquence à écarter.

Pour écarter le reproche décrit sous le point n°5) relatif au « *feedback from Senior management Team* », le tribunal a retenu que l'employeur ne formule aucun reproche concret et précis à l'égard de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) invoque que la lettre des motifs contiendrait à la page 4 une description détaillée comment la salariée aurait refusé de se rendre sur son lieu de travail pendant la pandémie, malgré le fait qu'elle aurait disposé d'un bureau individuel et alors même que le médecin de l'entreprise avait validé les protocoles de sécurité. Ce refus catégorique de remplir ses tâches aurait conduit à une désorganisation du service des ressources humaines. L'employeur invoque sous ce même intitulé l'attitude de la salariée suite à l'incident du 17 mars 2021 et évoque le refus d'accepter la proposition de conciliation de PERSONNE2.).

La Cour constate que la lettre des motifs énonce sous le point 5) un reproche lié à l'attitude de la salariée pendant la période de la pandémie, à savoir qu'elle ne serait pas suffisamment disponible pour les autres salariés de l'entreprise, nonobstant le fait qu'elle aurait occupé le seul poste de RH sur le site de Luxembourg et qu'il serait de l'essence même de sa fonction d'être à l'écoute des autres employés, une communication personnelle étant primordiale et requise.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour constate que ce reproche est basé sur une description générale des fonctions d'un responsable HR, sans énoncer de manière précise ce que l'employeur reproche concrètement à la salariée. Il ne répond dès lors pas au critère de précision requis par la loi, à défaut d'indiquer les circonstances ayant entouré les manquements professionnels et absences invoqués, leur date d'occurrence et les conséquences concrètes ayant résulté pour l'entreprise desdits manquements et absences.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a écarté ce motif pour défaut de précision.

En ce qui concerne les reproches n° 1), 3) et 4), la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que ces reproches sont énoncés avec suffisamment de détails, de nature à répondre au critère de précision requis par la loi.

ii) Le caractère réel et sérieux des reproches suffisamment précis :

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.

Au regard des développements faits ci-avant au sujet du moyen tiré de l'imprécision des motifs, il reste à analyser le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement énoncés par l'employeur sous les points 1), 3) et 4) de la lettre de licenciement qui ont trait à l'insuffisance professionnelle de la salariée.

Contrairement à l'affirmation de l'appelante, l'employeur n'invoque pas en appel un reproche nouveau tiré de l'insuffisance professionnelle de l'appelante.

La jurisprudence décrit l'insuffisance professionnelle comme étant le résultat de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi, se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé. Une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement du salarié. (Cour d'appel, 29 janvier 2009, n°33436 du rôle ; Cour d'appel 10 janvier 2008, n+°32403 du rôle).

Afin d'établir la réalité des reproches invoqués à l'encontre de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) se réfère aux déclarations de divers témoins.

En ce qui concerne le reproche énoncé sous le point n°4) ayant trait à une « *Complaint from Trade Union President on 19 May, 2021* », l'employeur se base sur un courriel de PERSONNE3.), président de la délégation du personnel, à PERSONNE2.) du 19 mai 2021, aux termes duquel le délégué du personnel se plaint des manquements professionnels de PERSONNE1.) dans l'exercice journalier de ses fonctions administratives. Elle aurait notamment perdu ou déplacé des documents, aurait déclaré ne jamais avoir reçu certains documents, tels que certificats médicaux, formulaires d'impôt ou de chômage. Le témoin critique encore un manque de présence de la salariée sur le site de l'entreprise de nature à imposer à l'employeur d'endosser ces fonctions en tant que surcharge à d'autres salariés.

Ce courriel contient ainsi deux critiques différentes ayant trait d'une part aux manquements professionnels de PERSONNE1.) dans l'exercice journalier de ses fonctions ainsi que d'autre part, des

absences physiques prolongées du site de l'entreprise ayant eu pour conséquence une redistribution des tâches de la salariée à d'autres employés.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, le reproche a trait à des faits dont l'employeur n'a eu connaissance qu'en date du 19 mai 2021, soit deux jours après avoir procédé au licenciement de PERSONNE1.). Ce reproche lié à des manquements professionnels dont l'employeur n'a eu connaissance qu'à une date postérieure au licenciement du 17 mai 2021 ne saura partant constituer un motif de licenciement, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

En ce qui concerne le libellé du reproche formulé sous le point n°1), pour autant qu'il a trait à un manque de conciliation et au refus de PERSONNE1.) de participer à une mesure de conciliation avec PERSONNE3.), la salariée conclut au rejet de ce motif, étant donné que sur base d'une lettre de PERSONNE2.) du 21 avril 2021, elle aurait déjà reçu un avertissement écrit à ce sujet. Elle estime que l'employeur ne saurait sanctionner les mêmes faits à deux reprises.

Il résulte de lettre du 21 avril 2021 que PERSONNE2.) a pris acte du refus initial de l'appelante de participer à une mesure de conciliation avec PERSONNE3.) suite à la réunion du 17 mars 2021, qu'elle a procédé à de multiples entretiens avec les deux protagonistes et a même consulté un spécialiste en RH indépendant afin de trouver la meilleure solution possible à cette situation conflictuelle pour finalement retenir qu'une mesure de médiation serait la plus appropriée. Aux termes de ladite lettre, PERSONNE2.) fait valoir que sans une telle mesure de médiation, respectivement de conciliation, une bonne relation de travail entre la responsable RH et la délégation du personnel ne serait pas possible, et demande dès lors à l'appelante de reconsidérer sa position et de prendre en considération la recommandation ainsi exprimée.

Il ne résulte cependant pas dudit courrier qu'en cas de refus opposé par PERSONNE1.) à cette recommandation, l'employeur se verrait dans l'obligation de sanctionner la salariée. La Cour retient dès lors qu'aucun avertissement n'a été prononcé par l'employeur concernant l'attitude de la salariée face à la proposition d'entamer une mesure de conciliation.

Le reproche formulé sous le point n°1) pour autant qu'il a trait à un manque de conciliation et au refus de PERSONNE1.) de participer à une mesure de conciliation avec PERSONNE3.), n'est dès lors pas à écarter des débats.

La Cour approuve le tribunal d'avoir retenu qu'il ne résulte pas des éléments du dossier que l'appelante aurait fait preuve d'un refus

catégorique de participer à une mesure de conciliation, étant donné que par courrier du 4 mai 2021 adressé à PERSONNE2.), PERSONNE1.) a déclaré « être ouverte à discuter la question de la conciliation proposée pour autant que certaines garanties pour ma sécurité soient rassemblées », et l'appelante en énonce quatre, à savoir que son état de santé psychologique permette de participer à une telle mesure de conciliation, que la société s'engage à assurer sa sécurité lors de cette conciliation, que sa sécurité au travail soit assuré au quotidien (voire qu'elle soit assurée lors de son arrivée et de son départ de l'usine) et que finalement sa participation sera sujette à l'accord de son médecin.

En conséquence, le reproche formulé sous le point n°1), pour autant qu'il a trait à un refus « catégorique » de PERSONNE1.) de participer à une mesure de conciliation avec PERSONNE3.) ne se trouve pas établi.

Concernant les faits énoncés sous le reproche n°1) lié à l'incident qui s'est produit lors d'une réunion du 17 mars 2021, le tribunal du travail a retenu que ce reproche n'est pas sérieux, motif pris qu'il s'agit d'un fait isolé qui ne revêt pas la gravité telle que le maintien d'une relation de travail serait impossible.

La société SOCIETE1.) reproche à la salariée d'avoir excessivement mal géré la réunion du 17 mars 2021, au cours de laquelle le salarié PERSONNE4.) était supposé se voir remettre en personne un avertissement en raison d'une altercation avec un collègue et de le dissuader de recommencer. Au lieu de se focaliser sur cette altercation, PERSONNE1.) aurait « divagué » sur des questions d'éducation des enfants de PERSONNE4.). Lorsque le délégué du personnel aurait voulu intervenir, PERSONNE1.) aurait demandé le silence en levant la main et en disant « ce n'est pas à vous que je parle, mais à PERSONNE4.) ». Le délégué du personnel se serait alors levé et aurait dit qu'« on ne peut rien dire à Madame PERSONNE1.), elle a toujours raison et elle n'écoute jamais personne , il n'y a aucun moyen de discuter avec elle. Cela ne peut en rester là. » L'employeur critique les agissements de PERSONNE1.) en ce qu'elle n'aurait rien entrepris pour calmer la situation, mais aurait, au contraire, misé sur l'escalade des tensions en redemandant à plusieurs reprises « ce sont des menaces.... Ce sont des menaces ? »

La Cour retient dès lors que l'employeur critique le comportement, certes humain, mais déplacé de PERSONNE1.), en considération des fonctions assumées par celle-ci en tant que « responsable ressources humaines ». Il invoque un manque de professionnalisme de la salariée, étant donné que ses fonctions impliqueraient une bonne communication avec le personnel de l'entreprise et la délégation du

personnel et la compétence d'éviter l'enveniment d'une situation délicate.

Mise à part les appréciations subjectives du témoin PERSONNE5.) (directeur de production au moment des faits), dont la Cour fait abstraction, il résulte de l'attestation testimoniale de ce témoin qu'en début de réunion, « *l'atmosphère était courtoise et il n'y avait aucune agressivité de part et d'autre. La situation a commencé à se compliquer lorsque PERSONNE1.) est sortie du cadre professionnel en demandant à PERSONNE4.) comment il avait éduqué ses enfants. (...)* ».

PERSONNE5.) atteste encore du fait qu'à partir de cette remarque de la part de PERSONNE1.), la réunion changeait radicalement de finalité : « *PERSONNE4.) était interloqué par cette demande et il a répondu négativement à la question. Comme PERSONNE4.) avait fini sa phrase, PERSONNE3.), qui était très calme, a voulu commenter la question de PERSONNE1.) et à peine qu'il avait commencé à parler que PERSONNE1.) l'a coupé en lui disant d'un ton très sec : ce n'est pas à vous que je parle mais à PERSONNE4.), en pointant PERSONNE3.) de la main et en revenant à PERSONNE4.). PERSONNE3.) a très mal pris la réflexion de PERSONNE1.) et a commencé à lui répondre vigoureusement, en la pointant du doigt et en lui disant que « on ne peut rien dire à Madame PERSONNE1.), elle a toujours raison », qu'elle n'écoute jamais personne qu'il n'y avait aucun moyen de discuter avec elle et que cela ne peut pas en rester là. (...) PERSONNE1.) a demandé à PERSONNE3.) si cela était des menaces, et PERSONNE3.) a répondu que « ce n'étaient pas des menaces, mais que c'était un conseil », avant de saluer tout le monde et de quitter immédiatement la salle de réunion. »*

Le déroulement des faits concernant la réunion du 17 mars 2021 et l'escalade de la situation en raison du comportement inadapté de PERSONNE1.) tels qu'invoqués par l'employeur aux termes de sa lettre des motifs, se trouvent ainsi établis.

Si l'incident du 17 mars 2021 constitue certes un fait isolé, tel que relevé par le tribunal du travail, il y a lieu d'apprécier ce fait ensemble avec le reproche énoncé sous le point n°3) de la lettre des motifs du licenciement relatif à la demande injustifiée de la salariée tendant à voir instaurer à son égard des mesures de sécurité renforcées.

Pour résister à ce reproche et déclarer justifiée sa demande, l'appelante invoque des rapports d'incident impliquant PERSONNE3.), datant des 8 février 2019, 22 novembre 2018 et 20 janvier 2014.

La Cour constate que ces trois rapports ont trait à des incidents impliquant d'autres collègues de travail, mais qu'aucun n'a trait à un

seul incident entre PERSONNE3.) et l'appelante. Il s'ensuit que l'appelante n'établit pas de raisons valables à la base de sa demande. Il en résulte que cette demande ne saurait conditionner sa disponibilité à participer à une mesure de conciliation avec le délégué du personnel. La participation sous conditions à la mesure de conciliation proposée, conditions non autrement justifiées, revient dès lors à un refus répété de participer à la mesure proposée par l'employeur afin de tenter de rétablir un climat de travail serein.

Le reproche n°3) ayant trait à la demande injustifiée de la salariée à voir instaurer à son égard des mesures de sécurité renforcées se trouve dès lors établi.

La Cour relève qu'une bonne faculté de communication constitue une des compétences majeures requises par une personne assumant les fonctions de « *HR Specialist* ». Des manquements répétés, voire une faible efficacité dans la communication sont à qualifier d'insuffisances professionnelles inacceptables et constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement avec préavis. En effet, l'employeur peut légitimement s'attendre à ce que la salariée dispose de la capacité de communiquer et de la volonté de résoudre des situations conflictuelles sereinement et calmement. A défaut, les relations de travail ne peuvent pas être utilement maintenues au regard de cet impératif requis dans le chef du responsable du département ressources humaines.

En conséquence, par réformation, la Cour retient que les reproches n°1) et 3), établis et liés aux manquements professionnels de PERSONNE1.) et à son attitude récalcitrante face à la tentative de l'employeur de rétablir un climat de travail serein au moyen d'une procédure de conciliation, pris dans leur ensemble, sont de nature à justifier le licenciement avec préavis prononcé par courrier recommandé du 17 mai 2021 à l'encontre de la salariée.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) est partant fondé. Par réformation du jugement entrepris, le licenciement est à déclarer régulier.

En conséquence, il y a encore lieu, par réformation, de débouter PERSONNE1.) de son appel principal et de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral subis en relation avec le licenciement litigieux et de décharger la société SOCIETE1.) de toutes les condamnations prononcées à son encontre sur base du jugement entrepris.

C) Quant à la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article L.312-1 du Code du travail :

Le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article L.312-1 du Code du travail, au motif qu'elle est restée en défaut d'établir dans quelle mesure elle aurait été en contact tous les jours avec PERSONNE3.) et qu'elle aurait été obligée d'interagir avec lui sur une base journalière alors qu'elle a disposé d'un bureau individuel et que le télétravail était privilégié pendant la pandémie.

L'appelante reproche au tribunal du travail de l'avoir débouté de sa demande en indemnisation à hauteur de 15.000 euros de son préjudice moral résultant du refus de l'employeur d'assurer sa sécurité. Elle soutient que, bien qu'elle ait été victime d'une agression de la part de PERSONNE3.), l'employeur n'aurait que plus d'un mois plus tard pris l'initiative de lui proposer une mesure de conciliation, sans pour autant prendre aucune mesure de sanction à l'encontre de PERSONNE3.).

L'article L.312-1 du Code du travail dispose que « *l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail (...)* ».

La Cour relève d'abord qu'il résulte de la lettre de PERSONNE2.) du 21 avril 2021 que l'employeur n'a nullement approuvé le comportement offensé de PERSONNE3.) lors de l'incident du 17 mars 2020 Duchêne, mais qu'il considère que l'appelante n'est pas tout à fait innocente à la situation pour avoir provoqué par sa propre attitude l'incident du 17 mars 2021.

La Cour rappelle ensuite qu'il résulte des développements qui précèdent que l'appelante reste en défaut de justifier du bienfondé des conditions qu'elle a tenté d'imposer à l'employeur avant de consentir à participer à une mesure de conciliation.

Le bienfondé de ces conditions n'étant pas établi, c'est à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article L.312-1 du Code du travail, à défaut de justifier en quoi l'employeur aurait manqué à son obligation de sécurité et de santé envers l'appelante.

L'appel n'est pas fondé de ce chef.

D) Quant aux demandes accessoires :

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir allouer, par réformation du jugement entrepris, une indemnité

de procédure de 2.500 euros pour la première instance est non fondée.

Ayant succombé en appel, elle ne saurait prétendre à se voir allouer une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

La demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel est justifiée dans son principe et la Cour l'estime adéquate quant à son quantum.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels, principal et incident ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

réformant :

déclare régulier le licenciement du 17 mai 2021 prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) ;

décharge la société anonyme SOCIETE1.) de toutes les condamnations prononcées à son égard sur base du jugement entrepris du 17 mars 2023 ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance ;

déclare non fondé la demande de la société anonyme SOCIETE1.) au titre de la forclusion sur base de l'article 222-3 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.