

Texte pseudonymisé

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

## Arrêt N°37/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt mars deux mille vingt-cinq**

### **Numéro CAL-2022-00944 du rôle**

#### Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant  
Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Tom  
NILLES d'Esch-sur-Alzette, du 12 août 2022,

comparaissant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg,

et :

**1. la société anonyme SOCIETE1.) (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 HAAGEN,

comparaissant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B220251, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour,

**2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparaissant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 5 janvier 2018, prenant effet le 15 février 2018, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1.) »), en qualité d'« *Operational Analyst* ». Elle était affectée à l'équipe CRD (*Client Referential Data*) durant la période d'essai de six mois et est devenue ensuite « *Senior Operational Analyst* ».

Par courrier recommandé du 13 mai 2019, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis de six mois, allant du 15 mai au 14 novembre 2019 et a été dispensée de prêter le travail pendant toute la durée du préavis.

Par courrier du 14 mai 2019, elle a demandé les motifs de son licenciement, qui lui ont été fournis par courrier du 21 juin 2019.

Par courrier du 13 août 2019, PERSONNE1.) a contesté les motifs avancés par l'ancien employeur.

Par requête du 20 janvier 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, et selon le dernier état de ses conclusions, les montants de 33.934,38 euros au titre du préjudice matériel et de 10.000 euros au titre du préjudice moral, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 13 août 2019, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, une indemnité de

procédure de 1.500 euros, la condamnation de la société SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance et à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), est intervenu volontairement à l'instance et a demandé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à voir condamner la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 71.735,63 euros au titre des indemnités de chômage qu'il dit avoir versées à PERSONNE1.) pour la période du 15 novembre 2019 au 20 février 2021, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement du 28 juin 2022, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement du 13 mai 2019 prononcé par la société SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.). Il a déclaré non fondées la demande de PERSONNE1.) en réparation des préjudices qu'elle aurait subis du fait de son licenciement abusif, celle en obtention d'une indemnité de procédure et celle de l'ETAT. Le tribunal du travail a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 euros ainsi qu'à supporter les frais et dépens de l'instance et a rejeté la demande en exécution provisoire du jugement.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu, en ce qui concerne la précision des motifs, que certains reproches ne sont pas énoncés avec suffisamment de précision, à défaut d'indication par l'employeur des circonstances de temps et de lieu ayant entouré les reproches, que d'autres reproches sont imprécis pour être énoncés de manière générale, mais que d'autres reproches encore sont énoncés avec suffisamment de précision.

Le tribunal du travail a retenu que la société SOCIETE1.) a rapporté la réalité et le sérieux des fautes précises reprochées sur base des attestations testimoniales de PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.), dont les contenus n'ont pas été contredits par la salariée. En conséquence, le licenciement a été déclaré régulier et la salariée a été déboutée de ses demandes indemnitaires.

Par acte d'huissier de justice du 12 août 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 28 juin 2022, qui lui a été notifié le 4 juillet 2022.

Elle demande à la Cour, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement du 13 mai 2019 et à voir déclarer fondées et justifiées ses demandes indemnitaires. Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et

de 2.500 euros pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) conclut à titre principal à la confirmation du jugement entrepris.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants revendiqués par la salariée dans leur principe et leur quantum.

A l'appui des reproches invoqués à l'encontre de la salariée, elle verse en cause des attestations testimoniales, sinon formule, pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin d'établir la réalité et le sérieux des reproches invoqués.

Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de la salariée aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT conclut, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, à la condamnation de la société SOCIETE1.) sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, à lui payer la somme de 71.735,63 euros au titre des indemnités de chômage qu'il dit avoir versées à PERSONNE1.) pendant la période du 15 novembre 2019 au 20 février 2021 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

## **DISCUSSION :**

### **A) Quant à la précision des motifs :**

Le tribunal du travail a retenu que certains reproches ne sont pas énoncés avec suffisamment de précision, à défaut d'indication par l'employeur des circonstances de temps et de lieu ayant entouré ces reproches.

Il s'agit des reproches suivants :

le reproche de l'équipe CRD relatif au management autoritaire et militaire de la salariée, le reproche relatif au fait que la salariée aurait imposé à son équipe des horaires de travail différents de ceux effectués par le passé, celui relatif au refus de la salariée d'autoriser PERSONNE7.) de quitter le bureau plus tôt et celui relatif au fait que la salariée aurait demandé à PERSONNE8.) de prêter plus de huit heures par jour, celui relatif au fait que la salariée aurait imposé à certains collaborateurs de travailler plus de huit heures par jour, les faits relatifs à la prise des congés, à l'exception de la demande de congé d'PERSONNE5.), celui relatif au fait que la salariée aurait volontairement donné à PERSONNE9.) des tâches qu'elle n'aurait pas maîtrisées, celui relatif aux conseils donnés par la salariée, celui relatif

à la pression que la salariée aurait exercée sur des membres de son équipe, celui relatif au fait que la salariée aurait pris des photos de documents dans le bureau de PERSONNE10.), celui relatif au fait que la salariée aurait passé beaucoup de temps sur son GSM et sur les réseaux sociaux, ainsi que le reproche relatif au fait que la salariée aurait détourné son temps de travail et celui de PERSONNE2.).

Le tribunal a écarté d'autres reproches pour imprécision, étant donné qu'ils sont énoncés de manière générale.

Il s'agit des reproches suivants :

le reproche que la salariée aurait eu une attitude âpre et autoritaire avec les membres d'autres équipes, qu'elle aurait été une personne élitiste et intéressée dans ses échanges, qu'elle aurait interpellé sur un ton hautain et méprisant l'assistante de PERSONNE11.), qu'elle aurait été très sèche au téléphone et qu'elle aurait mis la pression sur ses équipes, ceci sans indiquer les circonstances de fait et de temps entourant ces reproches, qu'elle aurait cherché à diriger son équipe, aurait passé énormément de temps sur les réseaux sociaux et aurait fait pression sur les membres de son équipe pour qu'ils établissent des feedbacks positifs à son égard à l'approche de la fin de sa période d'essai.

Le tribunal du travail a retenu que d'autres reproches sont cependant énoncés avec suffisamment de précision.

Il s'agit des griefs suivants :

celui relatif à la réaction inadaptée de PERSONNE1.) quant à son bonus de février 2019, celui relatif au fait que la salariée aurait utilisé des photos de ses collaborateurs à des fins privées, celui relatif au fait que la salariée se serait vantée des dires de la voyante sur plusieurs collaborateurs auprès de sa collègue de travail PERSONNE2.), celui relatif au fait que PERSONNE6.) et PERSONNE12.) auraient en permanence dû se justifier devant la salariée sur tout ce qu'elles faisaient, celui relatif au mail qu'une nouvelle collaboratrice, PERSONNE5.), aurait envoyé à PERSONNE1.), celui relatif à la prise des congés d'PERSONNE5.), celui relatif à la maladie de PERSONNE3.) du 19 décembre 2018, celui relatif à l'aide que PERSONNE9.) aurait voulu donner à sa collègue de travail, PERSONNE7.), le reproche relatif au fait que la salariée aurait psychologiquement poussé PERSONNE2.) à quitter le département, le reproche relatif au fait que la salariée aurait discrédité son ancienne équipe auprès de la nouvelle équipe, le reproche relatif au bonus des collègues de travail de la salariée, le reproche relatif à la démission de PERSONNE6.) en avril 2019, le reproche relatif au fait que PERSONNE1.) aurait demandé à ses collègues de dire à chaque

validation de leur période d'essai qu'elle était d'un grand support, le reproche relatif au fait que la salariée aurait demandé à des collaborateurs d'écrire des mails contre leur gré, le reproche relatif à l'utilisation du téléphone portable de PERSONNE3.), le reproche relatif au fait que la salariée aurait demandé à PERSONNE2.) de se faire passer pour une commissaire de la police luxembourgeoise, le reproche relatif à la machine à café apportée par le supérieur hiérarchique de la salariée PERSONNE13.), le reproche relatif au fait que PERSONNE1.) se serait imposée lors d'un entretien entre PERSONNE6.) et PERSONNE10.), le reproche relatif au fait que la salariée aurait dit que le département et le projet CDST était voué à l'échec et qu'il allait tomber à l'eau, le reproche relatif aux insultes que la salariée aurait proférées à l'encontre de ses collègues de travail, le reproche relatif au « shooting photo » de PERSONNE1.) le 15 février 2019, le reproche relatif au défi que la salariée aurait lancé à ses collègues de travail pour qu'ils l'aident à trouver l'homme idéal.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que cette troisième catégorie de reproches comprend des faits énoncés avec suffisamment de précision.

Elle soutient d'abord que l'ensemble des motifs ne constituerait que de vagues allégations, sans la moindre précision dans la description et que la répétition de reproches ne saurait en aucun cas attester d'une faute pouvant conduire à un licenciement, en l'absence d'une investigation concernant les déclarations des personnes à son encontre. L'employeur lui reprocherait de mauvaises compétences managériales, sans pour autant corroborer ce reproche par des exemples concrets. En ce qui concerne plus précisément la catégorie de reproches que le tribunal a considéré comme énoncés avec suffisamment de précision, PERSONNE1.) fait valoir qu'elle n'a jamais fait l'objet d'aucun avertissement au cours de sa carrière au sein de la société SOCIETE1.) ou de remarques quant à son comportement, mais au contraire d'évaluations positives. Il ne lui serait ainsi pas possible d'identifier le motif concret qui a poussé la société SOCIETE1.) à la licencier.

Tout en estimant que tous les motifs sont suffisamment précis, la société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point. En ce qui concerne les griefs formulés par l'appelante à l'encontre du jugement déféré concernant le motif relatif aux comportements inadéquats de l'appelante, la société SOCIETE1.) prétend que :

*« -les motifs sont faciles à replacer dans le temps, les faits se déroulant sur une période bien définie, au sein de deux équipes successives ;*

*- les insultes rapportées et les anecdotes de comportement délétores et inacceptables sont nombreuses et précises et tendant à se répéter d'un collaborateur à l'autre, ce qui les rend consistantes, et les personnes qui en font l'objet sont identifiées précisément et nommément, sinon sont facilement identifiables ;  
les fautes sont soit ponctuelles, soit s'inscrivent dans la durée des comportements répétitifs, suffisamment situées dans le temps et dans l'espace ;  
le nombre de personnes rapportant des faits du même acabit au fil des semaines et des mois de la part de l'appelante rendent ces faits précis, recevables, pertinents et concluants (par exemple, le fait que l'appelante impose ou interdise à ses collaborateurs le choix des personnes avec qui ils peuvent déjeuner à la cantine, suivant que ces personnes d'autres services sont « utiles » ou « néfastes » de l'avis de l'appelante). »*

Concernant l'absence de remarques ou d'avertissements, la société SOCIETE1.) soutient que pendant la période d'automne 2018 à printemps 2019, l'appelante serait parvenue à obtenir et à conserver la confiance de ses supérieurs et de certains membres du service RH, tandis qu'elle aurait terrorisé et rabaissé déjà les membres de ses équipes qui lui étaient hiérarchiquement inférieurs.

La lettre des motifs démontrerait la progression dans la découverte des attitudes nuisibles de l'appelante. Face à l'accumulation des anecdotes précises et concordantes qui lui ont été rapportées progressivement, l'employeur n'aurait pas pu maintenir l'appelante plus longtemps à son poste de manager sans nuire à un nombre important de ses salariés et à la mise en place et au bon fonctionnement du nouveau département CDST.

C'est à bon droit que le tribunal a rappelé les termes de l'article L.124-5 du Code du travail qui dispose :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) 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 (...) ».*

La précision des motifs doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

La précision des motifs doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a également pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, en ce qui concerne la première et la deuxième catégorie de motifs que le tribunal a écartés pour être imprécis, la Cour relève que l'appelante conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point et que l'intimée, tout en estimant que ces motifs seraient également précis, ne développe pas autrement une argumentation à ce sujet.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, la Cour retient l'imprécision desdits motifs, étant donné que pour les premiers, l'employeur omet d'indiquer des circonstances de temps et de lieu ayant entouré les reproches et pour les seconds, l'employeur se borne à énoncer des reproches de manière générale.

En ce qui concerne la troisième catégorie de reproches liés aux comportements inadéquats de l'appelante qui auraient entraîné des conséquences néfastes tant pour la société SOCIÉTÉ1.) que pour les salariés ayant travaillé dans l'équipe de l'appelante, la Cour constate à l'instar du tribunal que l'employeur n'a pas indiqué de dates précises quant aux faits reprochés.

En revanche, l'employeur cite les périodes restreintes dans le temps aux cours desquelles les incidents se sont occasionnés et indique les circonstances dans lesquelles ils se sont déroulés. La Cour approuve dès lors le tribunal d'avoir retenu que pour cette troisième catégorie de reproches, l'employeur les situe suffisamment dans le temps et dans l'espace afin de permettre à l'appelante de ne pas s'y méprendre.

L'employeur cite encore les termes précis des déclarations que l'appelante a faites à sa collègue de travail PERSONNE2.), après avoir recueilli les dires de la voyante au sujet de plusieurs collaborateurs, dont PERSONNE10.), supérieur hiérarchique direct de l'appelante, PERSONNE14.), PERSONNE15.), PERSONNE2.) elle-même et PERSONNE16.).

L'employeur cite nommément les nombreuses personnes qui lui ont rapporté des faits ayant trait à un comportement déplaisant, voire même agressif envers d'autres salariés, et notamment envers les salariés de son équipe, entraînant un climat difficile et tendu suite à l'attitude autoritaire, cassante et menaçante de l'appelante, en décrivant les circonstances et en précisant les conséquences que ces faits ont eu sur les collaborateurs de son équipe, certains collaborateurs dont PERSONNE17.), PERSONNE7.) et PERSONNE18.) ayant été en incapacité de travail durant plusieurs mois ou ayant été traités médicalement pour un état de fatigue extrême. D'autres collaborateurs comme PERSONNE19.) et PERSONNE9.) auraient « craqué » au bureau et auraient fini leurs journées de travail en pleurs, l'appelante ayant traité notamment cette dernière d'incompétente devant l'équipe et la hiérarchie.

La Cour se rallie dès lors à la motivation du tribunal du travail ayant retenu que ces faits reprochés sont décrits avec suffisamment de précision.

B) Quant à la réalité et la gravité des faits reprochés :

Le tribunal a retenu que la société SOCIETE1.) a rapporté la réalité et le sérieux des fautes précises reprochées sur base des attestations testimoniales de PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.). Il a rejeté le moyen de la salariée soutenant que les auteurs des attestations testimoniales se seraient acharnés sur elle, eu égard à la pluralité des témoignages produits en cause et de la nature des faits précis qui lui sont reprochés, relevant par ailleurs que les attestations testimoniales n'ont pas été contredites par PERSONNE1.).

L'appelante conclut à l'absence d'un caractère sérieux et réel des reproches, étant donné qu'avant la notification de son licenciement, elle n'aurait fait l'objet d'aucune remarque ou d'un avertissement sur un quelconque comportement inadéquat. Au contraire, ses évaluations auraient toujours été positives (cf courriels de PERSONNE20.) et témoignage de PERSONNE21.)). En quatorze mois d'exercice, elle aurait fait l'objet de promotions et se serait vue attribuée les titres suivants : Analyst KYC (15 février 2018), Senior Analyst KYC, Manager CRD (2 juillet 2018), CDST Project (octobre 2018), Data Monitoring & Support (avril 2019).

Elle soutient que les attestations testimoniales constitueraient des témoignages de complaisance, étant donné que leurs auteurs se trouveraient sous un lien de subordination avec la Banque. Elle fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir procédé à l'audition des témoins dans le cadre d'une enquête contradictoire, étant donné que

le contenu des attestations testimoniales ne correspondrait pas à la réalité. Elle conclut à cet égard à voir écarter des débats l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour se trouver contredite par ses propres pièces.

Elle fait valoir qu'à son arrivée dans la société SOCIETE1.), le service auquel elle a été affectée connaissait un problème de performance et de qualité et que ses collègues n'auraient pas respecté leur horaire, auraient manqué de conscience professionnelle et auraient adopté une attitude hostile envers les changements apportés par elle. Les échanges inacceptables ainsi que l'environnement hostile sur le lieu de travail auraient été générés par les autres employés de l'intimée, à l'exclusion d'elle-même.

Elle conclut partant à voir déclarer le licenciement abusif.

La société SOCIETE1.) fait valoir que les reproches faits à PERSONNE1.) ne portent pas sur des compétences techniques, mais sur les fautes liées à son comportement humain et relationnel. Les reproches seraient relatifs au *savoir-être* de PERSONNE1.) et non pas relatifs à son *savoir-faire*. Elle soutient que l'appelante aurait toujours présenté un visage cordial à ses supérieurs, pendant que son « *travail de terreur et de sape* » de ses subordonnés aurait été à l'œuvre. Elle se serait plainte régulièrement du manque de dynamisme de ses équipes auprès de ses supérieurs qui auraient sous-estimé ses comportements inadéquats envers ses subordonnés, que l'on pourrait résumer comme agressifs et dénigreur, manipulateurs et déstabilisateurs, et non professionnels.

En ce qui concerne le reproche relatif à la réaction inadaptée de l'appelante quant à son bonus de février 2019, la société SOCIETE1.) explique que le bonus aurait été établi en fonction de l'exercice « *feedback* » de février 2019, que le bonus attribué à la salariée aurait été moins important que la moyenne de la banque afin d'appuyer sur ses points de développements. Si l'intimée était satisfaite de ses connaissances techniques, telles qu'affichées face à ses supérieurs, elle aurait également constaté ses lacunes managériales malgré le coaching dont elle a bénéficié, la société SOCIETE1.) soutenant qu'elle n'aurait observé aucune remise en question de sa part ni d'acceptation des faits. Face à ce constat, l'employeur aurait décidé de mettre fin au coaching de la salariée avec effet au 25 mars 2019.

La réaction de la salariée aurait été inacceptable. Elle aurait surréagi lors de l'annonce du montant du bonus en se montrant immédiatement agressive envers son supérieur (PERSONNE10.)) en lui disant qu'elle n'était pas d'accord avec le montant alloué et en le menaçant de quitter la société SOCIETE1.), car elle se baserait sur des ragots.

### Appréciation de la Cour :

L'argumentation de l'appelante tiré de l'inexistence d'un quelconque avertissement prononcé par la société SOCIETE1.) à son égard, étant donné qu'elle aurait toujours travaillé à la parfaite satisfaction de son employeur qui l'a fait bénéficier de promotions, est à écarter pour défaut de pertinence. En effet, abstraction faite que les griefs invoqués par l'employeur à l'égard de son ancienne salariée ne se rapportent pas à un manque de compétences professionnelles, mais à un manque de compétences humaines et relationnelles, les faits lui reprochés dont il convient d'apprécier le caractère réel et sérieux ont été révélés à l'employeur au cours du mois d'avril 2019, au cours duquel PERSONNE1.) n'a pas bénéficié de promotions.

Le moyen de l'appelant consistant à dire que les attestations testimoniales produites par la société SOCIETE1.) seraient dépourvues de valeur probante, étant donné que leurs auteurs se trouvent dans un lien de subordination avec la société SOCIETE1.) est à écarter, étant donné que cette circonstance ne constitue pas en soi un élément de nature à conférer auxdites attestations une valeur probante moindre à celle attachée à une attestation testimoniale émanant d'un auteur qui ne se trouverait pas dans un lien de dépendance économique avec l'intimée (en ce sens : Cour d'appel, 7 avril 2011, n°35211 du rôle).

Le reproche fait au tribunal de ne pas avoir procédé à l'audition des auteurs des attestations testimoniales ne saurait pas non plus tenir, motif pris que l'article 403 du NCPC dispose expressément que « *le juge peut toujours procéder, par voie d'enquête à l'auteur d'une attestation* ». Ainsi, l'audition, par voie d'enquête, constitue en conséquence une faculté pour le juge et non pas un droit pour les parties (Cour d'appel, 3 avril 2014, n°39421 du rôle ; Cour d'appel, 19 décembre 2024, n°45029 du rôle).

Le tribunal du travail a par conséquent souverainement pu apprécier la force probante des attestations produites par la société SOCIETE1.).

Concernant le reproche relatif à la réaction inadaptée de l'appelante quant à son bonus de février 2019, l'ancien employeur s'abstient de verser en cause des attestations testimoniales des témoins directs de cet incident. Les attestations testimoniales dressées par les responsables du département RH ne relatent, sur ce point précis, que les ouïes-dires des personnes concernées qui ne se trouvent corroborées ni par des témoignages directs, ni par d'autres éléments de preuve. Le reproche ne se trouve dès lors pas établi.

Le reproche relatif au fait que l'appelante aurait utilisé à des fins privées des photographies portraitistes de ses collaborateurs prises sur demande de l'employeur à des fins professionnelles pour figurer sur l'organigramme et sur le site internet interne de la société SOCIETE1.), dénommé SOCIETE2.), résulte à suffisance de droit de l'attestation testimoniale de PERSONNE9.) qui précise avoir vu ces photos de l'équipe dirigée par l'appelante sauvegardées sur l'ordinateur portable privé de cette dernière.

Il est encore établi que PERSONNE1.) a transmis lesdites photographies portraitistes de ses collaborateurs à une voyante.

Concernant le reproche relatif au fait que PERSONNE1.) se serait vantée des dires de la voyante sur plusieurs collaborateurs auprès de sa collègue de travail PERSONNE2.), il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE22.), responsable HR que ce dernier a entendu sur un mémo vocal laissé par la salariée via *Messenger* à sa collègue PERSONNE2.) que PERSONNE1.), que l'on reconnaissait formellement à sa voix, a indiqué revenir de chez sa voyante où elle lui a montré l'organigramme et les photos des différents collègues (PERSONNE2.), l'auteur de l'attestation, PERSONNE23.), PERSONNE13.), PERSONNE10.)) et que la salariée a indiqué sur un ton très enjouée que la voyante a parfaitement cerné les différents personnalités sur la seule base des photos. L'auteur déclare que PERSONNE1.) a notamment dit que lui-même, son responsable, était un « mou », « n'a rien d'un manager » et qu'avec « ce type, il faut faire la faux-cul, ça marche très bien car c'est lui-même un faux-cul et qu'avec eux il faut faire comme ça ».

Les déclarations du témoin PERSONNE22.) se trouvent corroborés par celles de PERSONNE2.) qui précise que le fait reproché à la salariée date du 19 avril 2019.

La Cour relève à ce sujet que si PERSONNE1.) produit en cause un échange via *Messenger* du 30 avril 2019 entre elle-même et PERSONNE2.) pour soutenir que ce n'est pas elle qui est allée voir une voyante, mais PERSONNE2.), cet échange n'est cependant pas de nature à mettre en doute la crédibilité du témoin PERSONNE2.), étant donné qu'il en résulte uniquement, eu égard aux dates des faits, que PERSONNE2.) était également allée voir cette voyante. Il n'y a dès lors pas lieu d'écarter cette attestation testimoniale des débats, aucune contre-vérité ne se trouvant établie en cause, de nature à mettre en doute la crédibilité du témoin.

Le reproche relatif au fait que PERSONNE1.) se serait vantée des dires de la voyante sur plusieurs collaborateurs auprès de sa collègue de travail PERSONNE2.) se trouve partant établi sur base des

attestations testimoniales de PERSONNE22.), responsable HR, et de PERSONNE2.).

Le reproche qu'en raison de la sauvegarde sur le portable privé de PERSONNE1.) de photos des membres de son équipe et de l'utilisation de ces photos à des fins privées, notamment pour les montrer à une voyante, la société intimée aurait été amenée à faire une déclaration auprès de la Commission nationale pour la protection des données personnelles se trouve établi sur base du courriel du 21 mai 2019 (pièces 26 de l'intimée) adressé par PERSONNE24.), Responsable service certifications auprès de la CNPD à l'adresse d'PERSONNE25.) pour compte de la société SOCIETE1.) et accusant réception d'une notification de la violation de données conformément à l'article 33 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

La Cour estime que ces trois reproches sont à eux seuls suffisamment graves pour entraîner une perte de confiance de l'employeur en sa salariée et pour justifier un licenciement avec préavis, étant donné qu'ils font preuve d'un comportement déloyal et inacceptable de la part de la salariée tant à l'égard de ses collaborateurs qu'à l'égard de son employeur, dont la réputation se trouve atteinte par la nécessité d'une notification d'une violation au Règlement RGPD. En effet, face à de tels comportements, l'employeur ne saurait maintenir la relation de travail grevée par les conséquences inévitablement néfastes de ces comportements sur les autres employés et la société elle-même, nonobstant les bonnes performances professionnelles de la salariée.

La Cour n'a partant plus à se prononcer sur les autres griefs reprochés à l'appelante.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a déclaré régulier et justifier le licenciement avec préavis prononcé le 13 mai 2019 à l'encontre de PERSONNE1.) et a rejeté les demandes indemnitaires de l'appelante.

C) Quant à la demande de l'ETAT :

Le jugement déféré étant à confirmer en ce que le licenciement litigieux est régulier et justifié, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

D) Quant aux demandes accessoires :

Par réformation du jugement entrepris, PERSONNE1.) réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance.

Eu égard au sort réservé à l'appel, la demande en réformation du jugement entrepris en ce qui concerne la prédicté indemnité de procédure est à rejeter.

Ayant succombé à son appel, il y a encore lieu de déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) tendant à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance est à rejeter pour excéder la demande présentée en première instance. La Cour estime que le montant réclamé et alloué de 750 euros est adéquat pour indemniser la société SOCIETE1.) des frais exposés en première instance. Sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est justifiée et fondée à concurrence de 1.500 euros. Il serait en effet inéquitable de laisser l'entièreté des frais non compris dans les dépens à sa charge.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appels, principal et incident;

les déclare non fondés ;

**confirme** le jugement déferé ;

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 et en ordonne la distraction au profit de la société SCHILTZ & SCHILTZ, représentée aux fins de la présente instance par Maître Anne FERRY, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.