

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, trois juillet deux mille vingt-trois

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Melanie HUBSCH, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.a., 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,

partie défenderesse, comparant par Maître Stéphane MEYER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

=====

Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch

BLUM John, demeurant à Brandebourg, assesseur-salarié

FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur

les deux dûment assermentés

GODART Alain, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 16 juillet 2019, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 20 septembre 2019 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 20 septembre 2019, l'affaire fut remise au 8 novembre 2019, pour plaidoiries.

Elle fut ensuite remise au 29 novembre 2019 et après d'itératives refixations, elle fut utilement retenue en date du 12 juin 2023 où les débats eurent lieu comme suit:

Maître Melanie HUBSCH, en remplacement de Maître Romain ADAM, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Stéphane MEYER, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Sur ce le tribunal prit l'affaire en délibéré et il rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

LE JUGEMENT QUI SUIVIT :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch, le 16 juillet 2019, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.a. à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

Préjudice matériel : 4.027,17.- euros ;

Préjudice moral : 15.000.- euros.

La requérante conclut également à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et à la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Faits :

La requérante a été engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 2 août 2013 avec effet au 19 août 2013 en qualité d'ingénieur de production.

Par avenant du 20 octobre 2015, le salaire de la requérante a été adapté.

L'employeur a par courrier du 19 février 2019, convoqué la requérante a un entretien préalable qui s'est tenu le 22 février 2018.

Par courrier recommandé du 26 février 2018, elle a été licenciée avec un préavis prenant cours le 1^{er} mars 2018 et se terminant le 30 avril 2018.

La requérante a été dispensée de prester son préavis.

La requérante a par courrier du 19 mars 2018, demandé les motifs à la base de ce licenciement, courrier auquel l'employeur a répondu le 20 avril 2018 dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

*

*

<<

TRIALYS
LAW FIRM

Madame Marine COSSIN
106 / B1, rue de Neufchâteau
B-6600 BASTOGNE

Par courrier recommandé avec accusé de réception

Luxembourg, le 20 avril 2018

Concerne : TARKETT GDL SA c/ COSSIN Marine – Courrier de motifs de licenciement

Madame,

J'ai l'honneur de vous informer que je défends les intérêts de la société TARKETT GDL S.A., ayant son siège social à L-9779 Lentzweiler, ZI Eselborn, 2 op der sang, (ci-après la « Société »).

Vous avez effectué un stage de formation dans le cadre de vos études d'ingénieur au sein de la Société dans le département « *World Class Managing* » (ci-après « **WCM** ») du 18 février 2013 au 14 août 2013 avec comme Maître de stage Monsieur Marc ODDOS.

Ce stage a été formalisé par une convention de stage daté du 18 février 2013.

Suite à votre stage, la Société a finalement décidé de procéder à votre embauche en qualité d' « *Ingénieur de Production* » au sein du même département « **WCM** ».

Votre employeur avait en effet à l'époque déjà hésité à procéder à cette embauche alors que votre comportement laissait déjà apparaître de façon embryonnaire une personnalité complexe et renfermée.

Cette embauche a été formalisée par un contrat de travail à durée indéterminée daté du 02 août 2013 prenant effet au 19 août 2013.

Votre salaire a été adapté par un avenant au contrat de travail conclu en date du 20 octobre 2015.

Votre relation avec la Société s'est par la suite dégradée tant en raison des faits qui seront exposés ci-après, qu'en raison des caractéristiques de votre personnalité qui se sont révélées avec le temps et qui vous ont poussée à vous isoler de plus en plus malgré les très nombreuses tentatives du management de la Société de vous faire accepter le travail en collectivité.

Par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 19 février 2018, la Société vous a convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement qui s'est tenu le 22 février 2018 à 11h00 au siège de la Société.

En date du 20 février 2018, ce courrier de convocation à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement vous a été remis en mains propres contre récépissé.

A l'occasion de cette remise, à savoir le 20 février 2018, vous avez demandé à être dispensée de travail avec effet au 20 février 2018 jusqu'au 22 février 2018 pour vous permettre de préparer calmement cet entretien préalable.

Après votre entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, vous avez demandé de pouvoir bénéficier d'une nouvelle dispense de travail afin de vous permettre d'attendre dans de meilleures conditions l'éventuelle décision de vous licencier à intervenir.

Par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 26 février 2018, la Société a finalement décidé de procéder à votre licenciement avec un préavis d'une durée de 2 (deux) mois débutant le 01^{er} mars 2018 et prenant fin le 30 avril 2018 au soir.

Vous avez une nouvelle fois été dispensée de toutes prestations de travail dès le 26 février 2018 cette fois ci afin de vous rendre immédiatement disponible pour la recherche d'un nouvel emploi.

Par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 19 mars 2018 et réceptionné le 21 mars 2018 vous nous avez demandé de vous énoncer les motifs qui gisent à la base de votre licenciement.

A titre liminaire, il convient de rappeler que la société TARKETT est spécialisée dans la production de revêtements de sols et de surfaces de sport.

Vous avez intégré le service industrialisation de cette société en juin 2015, sans préjudice quant à une date plus exacte, en qualité « *d'ingénieur industrialisation junior* ».

Vous êtes depuis cette date chargée d'assister les équipes de production pour trouver des nouvelles solutions permettant d'améliorer les process de production.

Vos interventions ont pour vocation de déboucher sur des économies pour la Société dans les phases de production, des gains de productivité, des améliorations en matière de sécurité, etc.

La pratique du métier veut qu'une fois que vous avez imaginé une amélioration dans un process, vous devez procéder préalablement à toute implémentation de votre nouvelle solution à l'organisation et la mise en œuvre d'un test « *grandeur nature* ».

Cette exigence vous oblige à une grande adaptabilité et une grande flexibilité afin de perturber le moins possible la production en cours sur les chaînes de production.

Vous êtes par conséquent amenée à travailler de nuit de manière très occasionnelle pendant l'arrêt de certaines lignes de production lorsque votre intervention est de nature à perturber la production en cours.

Pour l'implémentation technique des solutions que vous préconisez, les projets doivent être réalisés pendant les fermetures de fin d'années alors qu'il s'agit du seul moment de l'année où l'ensemble des lignes de production est à l'arrêt.

Préalablement à l'implémentation technique des projets, vous êtes chargée de la rédaction d'un descriptif du test et de l'amélioration qui en est attendue.

Vous êtes également en charge de budgéter votre intervention et de vous faire allouer la ligne de crédit afférente par les services compétents.

Vous suivez ensuite le projet afin de vous assurer de son bon déroulement et de pouvoir affiner votre dispositif d'améliorations.

Je vous prie de bien vouloir par conséquent trouver ci-après les motifs qui gisent à la base de votre licenciement :

1. Un retard d'un an dans votre projet « *stockage sous-couche LVT en rack* » entrainant une perte pour l'entreprise de plus de EUR 123.000,- :

Début 2017, sans préjudice quant à une date plus exacte, avec votre supérieur Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, vous avez identifié un important problème au niveau du stockage des bobines de sous couche utilisées dans la fabrication des revêtements de sols.

Ces bobines étaient laissées empilées en vrac dans un espace de stockage en fin de ligne.

Sous l'effet de leur propre poids, ces bobines s'abîmaient et ne pouvaient plus pour certaines être utilisées correctement du fait de leur déformation de sorte qu'elles devenaient inutilisables.

Ce mauvais stockage des bobines entraînait une perte pour l'entreprise qui avait été évaluée par vous à EUR 123.000,- par an.

Il a donc été décidé avec votre supérieur hiérarchique Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE de rechercher une solution tendant à stocker désormais les bobines sur des racks de stockage.

Ces racks de stockage devaient permettre de stocker les bobines de sorte à ce qu'elles ne s'abîmeraient plus lors de leur stockage et de limiter les rebuts au moment de l'utilisation de ces bobines

Il s'agit par conséquent d'un projet capital pour la Société alors qu'elle essuie une perte de EUR 123.000,-

Ce projet était une priorité absolue dans les tâches qui vous étaient attribuées.

La décision d'implanter ce projet de « *stockage sous-couche LVT en rack* » a été prise le 30 mars 2017 à 15h30, lors de votre réunion annuelle avec votre supérieur, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, pour la détermination de vos objectifs pour l'année 2017.

Votre objectif impératif était de mettre en œuvre le projet sur la ligne de production lors de l'arrêt annuel des lignes, à savoir du 23 décembre 2017 au 04 janvier 2018 alors que la mise en œuvre de ce projet demandait plus d'une semaine d'arrêt des lignes

Le mois de décembre 2017 a été retenu alors qu'il s'agit de la seule période pour l'année 2017 où toutes les lignes de production sont arrêtées de sorte que c'est le seul moment où l'on peut mettre en œuvre un nouveau process sans impacter la production.

Ce mois de décembre 2017 constituait la seule « *fenêtre de tir* » de l'année pour un tel projet.

Il était donc indispensable que ce projet ait bien lieu en 2017 pour éviter encore une année de nouvelles pertes sur la problématique du stockage.

Pour que ce projet soit réalisable encore en décembre 2017, vous deviez impérativement rendre votre rapport préliminaire et votre demande de financement afférente au projet pour la fin du mois de juin 2017 (cf. Objectif 2017).

En mai 2017 lors d'une de vos réunions périodiques de suivi, sans préjudice quant à une date plus exacte, votre supérieur, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, vous a demandé quel était l'état d'avancement de la mise en œuvre de la préparation de la demande de financement.

Vous aviez en effet des réunions tous les quinze jours avec votre supérieur de sorte à pouvoir échanger avec lui sur l'état d'avancement de vos projets.

Malgré une proximité avec le mois de juin 2017, vous étiez toujours engluée dans les travaux préliminaires et vous n'aviez même pas encore commencé à rédiger la demande de financement pour le projet.

A ce stade-ci, votre supérieur vous demande prestement d'accélérer vos travaux afin de respecter le délai imparti pour mettre impérativement en œuvre le projet pendant la « *fenêtre de tir* » au mois de décembre 2017.

Votre charge de travail sur d'autres dossiers vous laissait tout le loisir de vous consacrer presque pleinement à ce projet.

Voyant que vous n'arriviez pas à avancer, votre responsable arrive à négocier avec la direction de la Société pour vous accorder à titre exceptionnel et en violation de la politique et des process de la Société, un délai supplémentaire jusqu'à août 2017 pour le dépôt de votre demande de financement.

Cette nouvelle date constituait l'ultime délai permettant l'implémentation du projet en 2017 encore.

Le 14 septembre 2017, lors de votre réunion périodique de suivi avec Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, à l'occasion de laquelle il vous a poussée dans vos retranchements, vous avez finalement reconnu que votre rapport préalable n'était pas terminé de sorte que vous n'aviez toujours pas rédigé la demande de financement.

Il est devenu à ce moment-là clair pour Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, qu'il était devenu impossible de mettre en œuvre ce projet pour décembre 2017 et que l'ensemble des économies espérées était à reporter d'un an.

Lors de cette même réunion avec votre supérieur, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, et alors que le calendrier de l'arrêt de certaines lignes pour l'été de l'année 2018 n'était pas encore connu, vous avez exigé que le projet soit finalement mis en œuvre en août 2018.

Il est vrai qu'au mois d'août, certaines lignes peuvent être arrêtées.

Il n'est en revanche jamais possible de savoir à l'avance quand et quelles lignes seront à l'arrêt au mois d'août alors que le calendrier est discuté avec la délégation de la Société et qu'il est signé et publié fin novembre / début décembre de l'année en cours.

Votre supérieur, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, vous a fait remarquer que ce n'était pas à vous de décider de la date de mise en œuvre de ce projet puisque ce projet doit être impérativement mis en œuvre au moment de l'arrêt des lignes concernées, et que seul l'arrêt des lignes concernées en décembre était certain.

Vous avez continué à argumenter en expliquant qu'il suffisait d'autorité d'arrêter les lignes de production nécessaires.

Il vous a, à cette occasion, rappelé que l'arrêt des lignes de production est une décision qui ne vous appartenait pas.

Un tel arrêt serait susceptible de coûter des montants bien supérieurs aux économies espérées par le succès de votre projet.

L'arrêt des lignes est en effet déterminé selon un calendrier qui varie chaque année et qui est publié en début de chaque année.

Ce calendrier s'applique à l'ensemble de la Société et est définitif, il n'est pas modifiable en fonction de vos convenances personnelles.

Vous avez finalement rendu votre demande de financement en février 2018, soit avec un retard de huit (08) mois, générant un an de pertes supplémentaires pour la Société sur ce seul projet.

Au moment de la remise, sans doute consciente et gênée par la situation que vous aviez créée, vous avez exigé une nouvelle fois que le projet soit mis en œuvre en août 2018 alors que cette fois-ci vous connaissiez entre-temps le calendrier d'arrêt des lignes et vous saviez donc que le prochain arrêt des lignes était prévu pour décembre 2018.

Vous avez même répondu à Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE *« en décembre 2018, ce ne sera pas possible »*.

Votre supérieur vous a alors une nouvelle fois mis face aux réalités avec lesquelles vous semblez avoir des difficultés à vivre et vous a rappelé qu'il était impossible, même si vous ne vouliez pas l'entendre, de procéder à l'implémentation de votre projet en août 2018.

Vous n'avez fait preuve d'aucun pragmatisme, ni même d'aucune flexibilité quant à cette remarque et vous êtes restée figée dans une posture complètement irréaliste, irrespectueuse et par ailleurs *« surréaliste »*.

En conclusion, vous n'avez pas respecté les délais imposés par votre supérieur et vous avez encore eu le culot d'exiger auprès de lui que le projet soit réalisé lorsque vous l'aviez décidé et demandé que l'entreprise arrête les lignes de production concernées en fonction de votre bon vouloir.

Un tel comportement irrespectueux remet nécessairement en cause votre avenir dans la Société.

Votre posture était tellement absconse que votre supérieur, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, n'a pu l'expliquer que par votre volonté de cacher votre échec sur cet important projet.

Plus encore que cet échec, c'est ce comportement tendant à nier toute faute ou toute responsabilité dans votre chef, qui rend pour l'avenir tout dialogue difficile voire impossible et qui remet en cause la confiance que votre employeur place en vous et remet en cause par voie de conséquence la relation de travail.

Votre projet ne pourra finalement être implémenté qu'en décembre 2018, soit avec un retard de plus d'un (1) an de sorte que votre inaptitude à rendre un projet prioritaire dans les délais a entraîné une perte de EUR 123.000,- pour la société.

Cette perte de EUR 123.000,-, votre entêtement, votre blocage face aux remarques de votre supérieur ainsi que les responsabilités liées à votre poste de travail démontrent à suffisance une totale absence de conscience professionnelle dans votre chef.

2. Inaptitude au poste de travail :

En plus de ne pas avoir respecté les délais pour le projet « *stockage sous-couche LVT en rack* », vous avez plus généralement démontré votre incapacité à produire un travail précis, concis, et dans les délais imposés par la nature de l'activité.

Vous avez, en effet, rendu votre projet « *Collure Enduction* » avec deux mois de retard (PDD, 2017, p.2).

Ce projet faisait partie de vos objectifs 2016 et vous avaient été assignés le 15 avril 2016 lors de votre réunion de détermination des objectifs pour l'année 2016.

Les collures sont des jonctions de bobines et l'objectif de votre projet était de permettre de passer de collures posées à chaud, à des collures posées à froid de sorte à engendrer des gains de productivité.

Ce projet, qui ne nécessitait pas d'arrêt des lignes, devait être implémenté en juin 2016 pour permettre une évaluation des améliorations apporter pendant la période de juin 2016 à décembre 2016.

Cette évaluation finale en décembre 2016 devait ensuite permettre d'intégrer les améliorations de manière effective en 2017 et ainsi réaliser des gains de productivité pour l'année 2017.

L'implémentation du projet a donc été retardé de deux mois de sorte que l'évaluation de la mise en œuvre de ce projet a également été retardé ce qui a entraîné de nouvelles pertes pour l'année 2017.

Ces retards et carences ressortent à suffisance de votre évaluation PDD, 2017, p.6 où votre responsable précise que « *les délais sont difficilement atteints* ».

D'ailleurs, il est à noter que votre supérieur, Jean-Luc COBRAVILLE, était depuis des années constamment obligé de vous relancer sans cesse sur des projets, qui n'avançaient pas.

Outre le non avancement de vos projets, il vous est reproché d'avoir toujours pris un soin particulier à cacher cette absence d'avancement de votre travail (PDD, 2016, p.7 : « *pas d'alerte remontée lorsque cela devient critique* »).

Ce fait rajoute de l'incertitude aux retards, ce qui n'est pas viable sur le terme dans le secteur industriel ou la planification et l'anticipation constituent les vecteurs de revenus de la Société.

Ce fait avait déjà été consigné lors des évaluations et notamment celle de 2016 (PDD, 2016, p. 7).

Ce manque de capacité d'anticipation et de priorisation explique très probablement votre retard chronique dans vos projets (PDD, 2016, p.11).

Nous devons déplorer que ces faits démontrent une incapacité à travailler en équipe.

Tant dans votre évaluation pour l'année 2015 (PDD, 2016, p.14) que dans votre évaluation pour l'année 2016 (PDD, 2017, p.14), votre supérieur, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, a déclaré que vous ne répondiez pas aux attentes de votre employeur au poste qui était le vôtre.

A chaque entretien d'évaluation et dans chaque rapport d'évaluation, il vous est demandé de vous améliorer sur ces points de sorte à vous rendre apte à répondre aux attentes de votre poste de travail.

Ces problèmes sont anciens et ne sont à ce jour toujours pas solutionnés (PDD, 2016, p.16).

Votre employeur a d'ailleurs tout mis en œuvre pour trouver des solutions à vos problèmes professionnels puisque vous avez assisté à de nombreuses formations entre 2015 et 2018 :

- Formation GREENTOUR
- Formation COMMUNICATION : Formation aux résultats
- Formation PRISE DE PAROLE EN PUBLIC
- Formation PROJECT MANAGEMENT
- Formation PILLIER FI
- Formation MS PROJECT NIVEAU DEBUTANT
- Formation EMPLOYEE FEEDBACK
- Formation PILIER NPD
- Formation TABLEAUX CROISES DYNAMIQUES
- Formation REFORME FISCALE
- Formation ¼ QSE
- Formation MANAGER UNE EQUIPE DE PROJET
- Formation ¼ QSE
- Formation MINITAB SPC
- Formation GESTION DES RISQUES CHIMIQUES
- Formation PILIER EEM
- Formation ¼ QSE
- Formation ¼ QSE
- Formation COMMUNICATION
- Formation EXCEL NIVEAU AVANCE
- Formation ¼ QSE

Votre employeur a donc utilisé l'ensemble de la palette de moyens dont il disposait pour vous permettre d'améliorer la qualité de votre travail au sens large et ainsi enfin satisfaire les attentes légitimes de votre employeur.

Toutefois, depuis 2015, vous avez préféré adopter une attitude inflexible et obstructive, sans tenter de déployer des efforts d'amélioration de sorte que vous ne répondiez toujours pas aux attentes de votre poste de travail.

3. Retards chroniques et absence de communication désorganisant le bon fonctionnement de la Société :

Chaque troisième mardi du mois, des réunions appelées « *réunion mensuelle du département* » sont organisées.

A l'occasion de ces réunions, votre supérieur Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE doit préparer une présentation PowerPoint servant de support de base à ces réunions.

Il consolide dans son document les présentations réalisées par les uns et les autres.

Comme les réunions ont lieu généralement le mardi matin, l'ensemble de l'équipe doit rendre son travail au responsable, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, le vendredi précédant encore.

Il est à noter qu'il est rare que ce dernier ait reçu votre travail avant le lundi à 15h00 précédant la réunion du mardi matin l'obligeant par voie de conséquence à travailler dans la précipitation pour intégrer votre travail dans son document.

Vous ne respectez donc pas les délais, qui vous sont imposés par votre supérieur et par les impératifs de la fonction.

Vous avez déjà rendu des travaux non finalisés et imprécis.

En effet, vous avez, les 07 juillet 2016 et 26 septembre 2016, en plus de rendre votre travail 05 minutes avant le début de la réunion, complètement bâclé le travail demandé pour la « réunion mensuelle du département » (PDD, 2017, p.6).

Le travail était tellement imprécis, confus qu'il était incompréhensible pour votre responsable, qui a préféré ne pas l'intégrer dans la présentation la rendant ainsi incomplète.

Ces faits démontrent à suffisance qu'il vous est impossible de vous soumettre à des règles collectives qui permettent au groupe de travail dont vous faites partie de fonctionner.

Chaque jour, des réunions de service appelées « réunions pieds de lignes » sont organisées à 09h00 afin de rassembler tout le personnel du service pour l'informer de l'avancement des projets de chacun ou des améliorations à apporter afin d'optimiser la production en cours.

Lors de ces réunions, vous arrivez presque systématiquement en retard.

Le 17 juillet 2015, votre supérieur vous a fait remarquer que vous devez arriver à l'heure aux réunions.

Vous avez pris acte de ce rappel à l'ordre et pourtant le 27 juillet 2015, soit seulement dix jours plus tard vous arrivez quand même en retard.

D'ailleurs à aucun moment vous ne jugez nécessaire de prévenir préalablement votre supérieur Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE de vos retards, ce qui ne manque pas de désorganiser le bon fonctionnement des réunions.

Ceci démontre un manque total de respect envers vos collègues et votre employeur, surtout dans un contexte où vous êtes très critiquable au plan professionnel.

Ce comportement prouve une absence de conscience professionnelle, un désintérêt pour votre travail, pour vos collègues et supérieurs.

Pendant ces réunions de service, et alors qu'il s'agit d'un moment d'échanges entre les divers personnels du service, vous ne tentez jamais d'interagir avec les autres collègues et/ou supérieurs pour tenter de faire émerger de nouvelles solutions.

Vous restez centrée sur vos opinions et totalement imperméable à votre entourage professionnel.

Vous avez également en 2017, sans préjudice quant à une date plus exacte, lors de ces réunions « *pieds de ligne* », à plusieurs reprises remis en cause publiquement la légitimité de votre supérieur, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, à occuper son poste de responsable.

Vous avez en effet notamment en février 2018, sans préjudice quant à une date plus exacte fait preuve d'une insolence extrême vis-à-vis de votre supérieur en le délégitimant tant face à ses collègues que face au personnel sous son autorité.

Cette insolence prend corps par des mimiques, par des petites réflexions, toujours de nature à disqualifier la légitimité de la structure du groupe et de son responsable.

Monsieur Marc MAASSEN peut d'ailleurs témoigner de ce comportement insolent et de votre attitude systématiquement obstructive tendant à vous placer en opposition avec votre supérieur Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE.

Vous n'acceptez aucune critique même constructive de sa part et vous êtes constamment sur la défensive à la moindre remarque de votre supérieur.

Le dialogue avec vous devient complètement impossible (PDD, 2017, p. 10).

Ces faits peuvent être attestés par Monsieur Julien VITAL, qui était présent un certain nombre de fois où votre comportement a dépassé ce qu'un employeur peut raisonnablement tolérer de la part de son salarié et ce notamment dans le cadre des réunions de présentation des projets que vous avez fait au comité de modification qui ont lieu tous les vendredis de 13h à 14h.

Il est également cocasse de constater que vous ne respectez même pas une méthode de travail que vous avez vous-même théorisée et proposée de mettre en place.

Vous aviez en effet proposé de procéder à l'implémentation de la méthode du « 5S » sur votre bureau.

Il s'agit d'une méthode de rangement et d'organisation de l'espace de travail de sorte à permettre à chaque salarié d'optimiser le rangement de son bureau et ainsi obtenir une meilleure efficacité de travail.

Fin 2017, vous faites vous-même remarquer avec ironie à votre supérieur, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE, que votre bureau n'est pas rangé.

Compte tenu des retards et des ratés que nous observons dans votre travail, cette ironie est particulièrement malvenue.

Ce comportement démontre donc que vous comprenez ce qui vous est reproché, puisque vous le soulignez vous-même, mais vous semblez vous placer au-dessus des règles du groupe auquel vous appartenez.

Autrement dit, votre supérieur ne peut que croire que vous adoptez un tel comportement défiant et insolent que pour provoquer une réaction de votre supérieur.

Votre employeur a souvent l'impression que votre comportement général tend à pousser la Société à vous licencier pour faute simple.

4. Comportement irrespectueux, insolent, condescendant :

Votre comportement ne permettant plus de travailler dans des conditions de travail optimales et alors que votre relation de travail avec Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE s'est de plus en plus dégradée, il a été décidé de vous proposer un changement de service.

L'idée de ce changement de service était de vous assigner un poste de travail qui vous correspondrait peut-être mieux et vous avez d'ailleurs reconnu qu'un retour à une fonction de production vous correspondrait mieux.

Le poste proposé était d'ailleurs une opportunité d'évolution dont l'objectif était de vous inciter à retrouver une motivation ainsi qu'une réelle volonté de travailler et de vous améliorer.

Vous avez donc assisté à un entretien avec le chef de service du service « Enduction », Monsieur Dominique PONCELET.

Cet entretien avait pour but pour Monsieur Dominique PONCELET d'évaluer si oui ou non vous étiez apte à intégrer son service, à tenir le poste.

Lors de cet entretien, Monsieur Dominique PONCELET vous a décrit le poste de travail qui pouvait potentiellement vous être alloué.

Votre seul souci a été de vous focaliser sur une augmentation de salaire sans même montrer un quelconque intérêt pour le poste qui vous était proposé.

Monsieur Dominique PONCELET a été profondément étonné de votre comportement alors que le but de cet entretien et de ce changement de poste était déjà une réelle seconde chance pour vous.

Vous n'avez en effet pas compris quel était l'enjeu de cet entretien et de ce changement de poste de sorte que Monsieur Dominique PONCELET a préféré refuser de vous intégrer dans son équipe, de peur de déstabiliser l'équilibre de son équipe très soudée.

Cette décision a démontré que même le responsable d'un autre service n'a pas confiance en vous.

Au vu de tous ces problèmes, et alors que la solution du changement de poste n'avait pas fonctionné, Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE et Madame Laurence DUMONT, une des collaboratrices du département des ressources humaines de la Société, ont décidé de vous convoquer pour le 09 novembre 2017 afin de discuter avec vous des divers problèmes professionnels que vous rencontrez.

Dès le début de cette réunion, votre comportement a été hostile à toutes remarques quelles qu'elles soient et aucun vrai dialogue n'a pu se nouer.

Lors de cet entretien, vous refusez tout simplement de prendre acte du mécontentement de votre employeur.

Vous avez maintenu que votre comportement n'avait rien de critiquable.

Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE et Madame Laurence DUMONT ont alors décidé de vous conseiller de chercher un travail dans une autre société.

Cette façon de procéder devait vous permettre de postuler la tête haute.

Cette décision de Monsieur Jean-Luc COBRAVILLE et Madame Laurence DUMONT démontre bien qu'il n'y avait aucune volonté de leur part de vous nuire mais qu'ils semblaient avoir épuisé toutes les ressources à leur disposition pour trouver une solution efficace à vos problèmes comportementaux.

Toutefois, vous n'avez encore une fois pas compris quel était le problème et surtout vous sembliez n'avoir pas conscience que ces problèmes comportementaux impactaient gravement le service ainsi que votre aptitude à occuper votre poste de travail.

En date du 08 février 2018, à 13h00, Madame Laurence DUMONT revient vers vous à l'occasion d'une nouvelle réunion (salle LU01 Room Meeting Fast 1) afin de vous demander de l'informer de l'état de vos recherches d'emplois.

Vous leur avez simplement répondu que cela ne la regardait pas.

Voyant que votre situation comportementale n'évoluait toujours pas et que vous persistiez dans votre entêtement constant, il a finalement été décidé de vous proposer un « *assessment* » vous permettant à l'aide d'un professionnel tiers de lister vos forces et faiblesses.

Cet « *assessment* » aurait constitué un outil précieux dans le cadre de l'amélioration de votre relation de travail avec votre employeur.

Une fois encore, cette proposition montre bien la volonté de la Société de tout mettre en œuvre pour vous garder dans ses effectifs en vous faisant évoluer.

Vous avez purement et simplement refusé cet « *assessment* » en employant un ton très hautain et insolent.

Vous avez en effet répondu le 08 février 2018 Madame Laurence DUMONT : « *Je connais très bien mes forces et mes faiblesses et j'ai assez du feedback de mes collègues* » - « *Je ne souhaite pas perdre de temps dans ce genre d'entretiens* ».

Vous avez encore une fois saisi l'occasion de prouver votre manque d'intérêt pour trouver des voies tendant à l'amélioration de votre travail et débouchant par voie de conséquence à de meilleures appréciations de la part de votre employeur.

Votre posture est d'autant plus énigmatique puisque d'une part vous refusez que la Société vous aide à trouver un poste de travail adapté à votre personnalité et à votre façon de travailler et d'autre part, après cette réunion, vous avez quand même adressé un message par Skype à Madame Laurence DUMONT pour lui demander de vous communiquer les dates de cet *assessment* que vous veniez de refuser.

Madame Laurence DUMONT n'a pas fait droit à votre demande qui démontre le désordre mental dans lequel vous vous trouviez.

Au mois de février 2018, vos prestations professionnelles ainsi que votre comportement tel que décrit ci-dessus s'étaient encore empirés, il a été décidé de vous convoquer à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement de sorte à provoquer un électrochoc chez vous.

Lors de ce qui s'est avéré être votre ultime entretien avec votre employeur, les échanges entre vos supérieurs et vous-même n'ont une nouvelle fois pas permis de vous faire sortir de votre attitude inflexible, entêtée, et défiante.

Après quelques jours de réflexion et de concertation au sein du management, la solution de votre licenciement s'est imposée comme la seule issue possible au problème persistant que votre employeur rencontrait avec vous.

Finalement, et après votre licenciement, vous avez contacté la directrice des ressources humaines de votre employeur, Madame Delphine BURON.

Vous avez souhaité conclure un accord transactionnel.

Madame Delphine BURON vous a alors proposé de prendre contact avec nous pour le cas échéant envisager cette solution.

Vous m'avez déclaré au téléphone ne pas disposer à ce stade-ci d'avocat de sorte à ce que je vous ai proposé de vous faire le cas échéant accompagner par la personne de votre choix pour cet entretien qui ambitionnait d'être constructif.

Vous vous êtes présentée le 16 mars 2018 à l'étude ensemble avec vos deux parents.

Une réunion de deux heures a eu lieu.

Le début de la réunion s'est caractérisé par plusieurs offensives notamment de votre mère, puis de votre père.

Finalement une discussion s'est nouée essentiellement entre vos parents d'une part et ma collègue et moi d'autre part.

Plus la réunion avançait plus les quatre autres participants ont pu constater que vous vous refermiez comme une huître.

Malgré l'invitation de vos parents de conclure un accord raisonnable et d'aller de l'avant, vous avez rendu tout dialogue entre nous impossible par une posture très verticale.

En sortant de la réunion, et au-delà de la question du désaccord sur le montant transactionnel, ma collègue et moi-même avons pu constater par nous même la difficulté extrême que votre employeur avait dû rencontrer en tentant d'échanger avec vous pour faire bouger vos lignes et vous rendre plus perméable aux légitimes exigences de votre employeur.

Nous espérons sincèrement que vous comprendrez la décision de la Société et vous souhaitons bonne chance dans votre vie professionnelle future.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Madame, en l'expression de mes salutations les plus distinguées.

Stephane MEYER



»

Par courrier du 17 juillet 2018, la requérante a contesté le congédiement intervenu.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) soutient qu'il y aurait lieu d'écarter tous les motifs liés à sa personnalité. Elle conteste ensuite la précision de la lettre des motifs ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Elle donne à considérer que l'employeur serait resté en défaut d'indiquer de façon exhaustive les fonctions qu'elle aurait revêtues au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne le premier reproche formulé par son ancien employeur, elle soutient que la difficulté y indiquée aurait été un problème de stockage pour lequel elle n'aurait pas été responsable, alors qu'elle aurait fait partie du service de la production. Il n'aurait pas été de ses compétences d'intervenir dans cette problématique.

Quant au second reproche formulé par l'employeur, à savoir l'inaptitude au poste de travail, elle reprend son argumentation consistant à dire que l'employeur serait resté en défaut d'énumérer les fonctions qu'elle revêtait, et qu'il ne serait partant pas établi qu'elle aurait été en charge pour le volet indiqué. Il resterait par ailleurs également en défaut d'établir une prétendue inaptitude sur une certaine durée et de faire une comparaison avec d'autres salariés revêtant la même fonction.

Elle estime ensuite en relation avec le troisième reproche que des soi-disant retards n'auraient pas été mentionnés lors de l'entretien préalable.

De surcroît, il serait impossible de savoir à la lecture de la lettre de motivation si les retards invoqués concerneraient des réunions ou des projets. Aucun exemple concret ne serait cité.

En ce qui concerne ensuite le comportement insolent et irrespectueux que l'employeur invoque, la requérante donne à considérer que la société défenderesse serait restée en défaut d'indiquer une date pour le changement de poste abordé. Il n'existerait par ailleurs aucun lien entre le soi-disant non-respect de sa part et le changement de poste. Faute d'exemple concret et faute de preuve, le reproche serait à rejeter.

Au vu de l'imprécision des motifs, il y aurait lieu de déclarer le licenciement abusif.

Elle conteste ensuite le caractère réel et sérieux des faits invoqués. En relation avec le reproche formulé en premier lieu, elle soutient qu'elle avait été constamment en surcharge de travail et qu'il ne lui avait tout simplement pas été possible de se consacrer à un seul projet. L'employeur resterait de surcroît en défaut d'établir une perte financière en relation causale avec le reproche formulé.

Elle conteste encore l'inaptitude au poste invoqué par la partie défenderesse. L'employeur auquel appartiendrait la charge de la preuve, resterait en défaut de prouver ses allégations.

Elle demande ensuite au tribunal d'écarter la dernière page de la lettre de motifs dans la mesure où les faits y décrits seraient survenus après le licenciement et ne pourraient partant pas constituer le fondement d'une résiliation.

Elle conclut ainsi au caractère abusif du licenciement intervenu et demande au tribunal de faire droit à ses demandes indemnitaires.

PERSONNE1.) expose qu'elle a touché un mois de chômage et qu'elle a directement retrouvé un nouvel emploi intérimaire en juin 2018. Elle aurait subi une perte financière de 4.027,17.-euros, suivant décompte versé aux débats.

Le préjudice moral subi serait conséquent et ce en raison des termes utilisés par la société défenderesse dans sa lettre de motivation mais également en raison des circonstances dans lesquelles le licenciement serait intervenu.

En raison de son ancienneté, elle demande au tribunal de lui allouer la somme de 15.000.-euros au titre du préjudice moral subi.

La société défenderesse de son côté estime que le licenciement intervenu serait justifié et ce pour toutes les raisons indiquées dans la lettre de licenciement.

Elle confirme qu'elle n'a pas de pièces à verser dans le présent dossier et explique que la personne qui aurait été amenée à travailler avec la requérante au quotidien, son supérieur hiérarchique, Monsieur PERSONNE2.) aurait pris sa retraite et refuserait en raison d'un différend qui l'opposait à son ancien employeur de prendre position dans le cadre du présent dossier. Elle est formelle pour s'opposer à le faire convoquer dans le cadre d'une enquête et a indiqué ne pas vouloir formuler d'offre de preuve.

Les déclarations de la requérante seraient cependant formellement contestées.

Elle contredit les revendications financières de la requérante et demande au tribunal de fixer une période de référence en tenant compte de son âge et de son ancienneté au sein de la société.

Elle estime qu'elle aurait directement pu retrouver un emploi avec un contrat à durée indéterminée en 2018, soit avant la pandémie et la crise actuelle.

La société s'oppose ensuite au paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral subi en donnant à considérer que les termes utilisés dans la lettre de motifs n'auraient rien d'insultant. Elle aurait tout fait pour pouvoir garder la requérante dès son stage et elle aurait par ailleurs également voulu transiger, ce que la

requérante aurait cependant refusé sans véritable raison. Elle s'oppose finalement au paiement d'une indemnité de procédure.

Appréciation

Dans la mesure où l'employeur est à l'origine de la résiliation intervenue, il lui appartient tant d'énoncer les motifs qu'il invoque à la base du congédiement avec la précision requise par la loi et la jurisprudence que d'établir leur caractère réel et sérieux en cas de contestation de la part du salarié licencié.

Abstraction faite de la précision des faits énoncés, le tribunal constate que la société défenderesse reste en défaut d'établir les motifs à la base du licenciement, ceux-ci étant formellement contestés par PERSONNE1.). En effet la partie défenderesse ne verse aucune pièce et ne formule aucune offre de preuve pour justifier les motifs invoqués.

Dans ces conditions, le licenciement avec préavis intervenu le 26 février 2018 à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Quant au préjudice matériel subi

Aux termes de l'article L.124-12 (1) du code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts de trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de l'employeur.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que la requérante, âgée de 27 ans au moment du licenciement, était au service de la partie défenderesse depuis le 19 août 2013 et qu'elle était dispensée de travailler durant son préavis de deux mois.

En tenant compte notamment de l'âge et de la qualification professionnelle de la salariée, mais également de la dispense de travail allouée à la requérante, la période de référence pendant laquelle le préjudice subi par PERSONNE1.) peut être mis en relation causale avec la résiliation abusive est à fixer à un mois à partir du 30 avril 2018, fin de la période de préavis.

PERSONNE1.) établit avoir réalisé des recherches actives pour retrouver rapidement un nouveau poste de travail pendant cette période.

Il résulte des éléments de la cause que la requérante a touché des indemnités de chômage à hauteur de 2.853,38.-euros au courant du mois de mai 2018.

En tenant compte de son revenu auprès de la société défenderesse qui s'élevait suivant les fiches de salaire versées aux débats au montant de 3060.-euros, la requérante a subi un dommage matériel à hauteur de $3.060 - 2.853,38 = 206,62$.-euros au courant de la période de référence retenue.

Quant au préjudice moral subi

La requérante réclame ensuite dédommagement du préjudice moral subi, préjudice qu'elle évalue à 15.000.-euros.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) est à évaluer ex aequo et bono sur base de l'atteinte à l'honneur, des circonstances dans lesquelles la résiliation est intervenue et eu égard à la durée des fonctions assumées auprès de la société défenderesse, à la somme de 1.000.-euros.

Quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame la somme de 2.500.-euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de lui allouer à ce titre la somme fixée ex aequo et bono à 500.-euros.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort

reçoit la demande en la pure forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

- déclare** abusif le licenciement avec préavis intervenu le 26 février 2018 à l'égard de PERSONNE1.) ;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) relative au dommage matériel subi fondée pour le montant de 206,62.-euros;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) relative au dommage moral subi fondée pour le montant fixé ex aequo et bono à 1.000.-euros ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.a. à payer à PERSONNE1.), la somme de (206,62 +1.000=)1.206,62.-euros avec les intérêts légaux à partir du 16 juillet 2019, date de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure fondée pour le montant de 500.-euros ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.a. à payer à PERSONNE1.) à ce titre la somme de 500.-euros ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.a. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART