

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 372/24
E-TRAV-164/22

Audience publique du 12 février 2024

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

l'établissement public 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 recteur actuellement en fonctions, sinon par son conseil de gouvernance actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Dominique FARYS, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 septembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 octobre 2022, date à laquelle l'affaire fut fixée au 9 janvier 2023.

Après trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 7 novembre 2023.

A cette audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

L'affaire fut ensuite refixée pour continuation des débats à l'audience du 8 janvier 2024, date à laquelle elle fut utilement retenue.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 16 septembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, l'établissement public SOCIETE2.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 60.000 €
- Préjudice moral : 15.000 €

soit en tout 75.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle demanda encore à voir recommander à l'employeur de consentir à sa réintégration et - en cas de refus de sa part - à le voir condamner à lui payer une indemnité supplémentaire de 5.220,75 € sur base de l'article L.124-12 (2) du Code du travail.

La requérante réclama ensuite la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois suivant la signification du jugement.

Elle réclama finalement une indemnité de procédure de 3.500 € ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 7 novembre 2023, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 27.010,97 €

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant différents contrats de travail, elle s'est trouvée aux services de la partie défenderesse à partir du 15 mai 2011 :

- d'abord en qualité de « *support administratif* » affecté à la faculté des Sciences, de la Technologie et de la Communication / Décanat,
- puis en tant que « *Study Program Administrator* » au sein de l'école doctorale en sciences et ingénierie (ENSEIGNE1.), institution créée en 2017.

Elle explique que si au début elle était directement soumise à l'autorité du doyen, l'université s'est agrandie de sorte que de nouveaux échelons se sont intercalés sur l'organigramme.

La requérante considère que dans la mesure où son contrat n'a jamais été adapté à cette évolution, elle est restée soumise d'un point de vue formel à l'autorité directe du doyen.

Elle précise encore qu'elle n'a jamais postulé à l'un de ces nouveaux emplois, son travail lui ayant assuré un contact direct tant avec les étudiants qu'avec les professeurs, dont elle avait à cœur de défendre les intérêts, contrairement à d'autres - venus de l'extérieur - et qui voulait imposer leur vue.

PERSONNE1.) explique ensuite qu'après avoir été convoqué à un entretien préalable le 18 mars 2022, elle s'est vue licencié moyennant préavis par courrier du 21 mars 2022, la lettre de motivation faisant allusion à trois types de comportements, à savoir :

- des refus et des contestations d'ordre,
- son opposition aux évolutions proposées,
- son comportement au sein de l'école doctorale.

La requérante explique avoir protesté contre ledit licenciement par courrier du 12 juillet 2022, les faits invoqués par l'employeur ne constituant pas des motifs précis, réels et sérieux de licenciement.

PERSONNE1.) conteste tout d'abord tout refus ou contestation d'ordre. Par référence aux faits invoqués par l'employeur, elle fait valoir :

- qu'elle n'a pas refusé l'existence de l'école doctorale en tant qu'entité supérieure ayant pouvoir sur les programmes ;
- qu'elle ne s'est pas non plus opposé à l'autorité du « *Doctoral School Facilitator* », l'un de ces nouveaux postes créés au sein de la ENSEIGNE1.) et successivement occupé par PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ;
- que si elle a certes proposé la suppression dudit poste, elle l'a fait dans l'intérêt collectif alors qu'il n'était pas utile et elle a finalement accepté les explications de l'employeur qui voulait maintenir ledit poste ;
- que c'est encore à tort qu'on lui reproche d'avoir refusé de rectifier la liste des disciplines de l'école doctorale conformément à la demande d'PERSONNE2.), ce dernier ayant finalement accepté les explications qu'elle lui avait fournies ;

- que c'est finalement à tort qu'on lui reproche d'avoir contesté les ordres du « Head of » de l'école doctorale, PERSONNE4.), la requérante n'ayant jamais tenté d'intervenir dans le dos de cette dernière auprès du coordinateur PERSONNE5.) mais le contraire s'étant réalisé.

PERSONNE1.) conteste encore s'être opposé aux évolutions et aux modifications proposés. Elle fait ainsi valoir :

- que la salariée avait toujours l'intention de faire évoluer les choses de manière positive, ceci résultant tant des attestations testimoniales que des échanges sur WhatsApp versées parmi ses pièces ;
- que ce n'est que suite à la communication des prédits éléments de preuve à l'employeur que ce dernier a contacté les personnes concernées afin d'obtenir de leur part des attestations en sens inverse ;
- qu'il en va de même des plaintes de la part du consultant externe PERSONNE6.) en rapport avec la prétendue opposition de la requérante au nouveau système d'encodage ECTS, les plaintes en question n'ayant été faites que sur sollicitation de l'employeur ;
- que toutes ces déclarations versées par l'employeur sont dès lors à analyser avec circonspection ;
- que s'il est vrai qu'elle a refusé – de concert avec son coordinateur PERSONNE5.) - le système d'encodage mis en œuvre par PERSONNE6.), elle l'a fait dans l'intérêt des professeurs et des doctorants auxquels elle voulait garantir un juste équilibre plutôt que de les exposer à une bureaucratie excessive favorisée par sa hiérarchie ;
- que s'il est encore vrai que ses convictions ont parfois créé des conflits, elle a toutefois toujours agi dans l'intérêt commun en soumettant à l'employeur des idées destinées à enrichir les échanges, chose que tout salarié est en droit de faire d'après une jurisprudence bien établie.

PERSONNE1.) conteste finalement avoir adopté un comportement non-approprié au sein de l'école doctorale. Elle fait en effet valoir :

- qu'en date du 22 février 2022, elle n'a quitté la réunion visée par l'employeur qu'après avoir été verbalement attaquée par PERSONNE4.), cette dernière l'ayant provoquée à un moment où elle avait déjà pris la décision de se débarrasser d'elle, la requérante considérant ainsi avoir fait l'objet d'un coup monté ;
- qu'en ce qui concerne le « Best Thesis Award », la requérante n'a pas été informée par PERSONNE3.) de la remise des prix aux lauréats alors pourtant qu'elle a accompagné les doctorants pendant toute l'année académique et que c'est donc elle qui a fait l'essentiel du travail, de sorte que c'est à juste titre qu'elle a revendiqué ses droits pour l'avenir en réclamant contre cette

manière de procéder, PERSONNE3.) ayant d'ailleurs reconnu ses torts en s'excusant auprès d'elle ;

- que par rapport au programme « Last-JDS », elle n'a fait que son travail en affirmant – à l'encontre de l'avis de l'employeur - que les doctorants inscrits en Italie ne pouvaient obtenir des ECTS au Luxembourg sans avoir validé aucun cours au Grand-Duché, les doctorants étrangers ne pouvant être traités différemment des doctorants inscrits au Luxembourg ;
- que c'est encore à tort qu'on lui reproche d'avoir refusé de s'occuper du « Excellent Thesis Award » alors qu'à ce moment, elle devait effectivement s'occuper de 300 doctorants et que ce n'est que suite à l'arrivée de PERSONNE7.) que ce nombre a été revu à la baisse, la requérante continuant toutefois toujours à s'occuper de la plus grosse part des doctorants ;
- que c'est finalement à tort que l'employeur lui reproche d'avoir caché des informations à PERSONNE7.), ce dernier ayant été embauché pendant la crise sanitaire du Covid19 et n'ayant réellement commencé à travailler que suite à une entrevue en mars 2021.

PERSONNE1.) fait finalement valoir :

- que contrairement aux indications de la lettre de motivation, elle n'a jamais été convoquée chez le doyen de sorte que ce n'est qu'au moment de l'entretien préalable qu'elle a été informée de tous ces prétendus problèmes ;
- que contrairement encore aux dires de l'employeur, PERSONNE2.) ne s'est jamais plaint de son comportement mais qu'il l'a même remercié pour leur collaboration au moment de son départ, les déclarations en sens inverse d'PERSONNE2.) n'ayant été actées que suite aux sollicitations de PERSONNE4.) ;
- que les différents problèmes dont fait état l'employeur sont encore contredits par le comportement des collègues concernés, ces derniers ayant créé un groupe WhatsApp afin de la soutenir à l'annonce de son licenciement ;
- que c'est dès lors à tort que l'employeur lui reproche d'avoir causé le départ d'un collègue de travail et d'avoir risqué d'en faire partir d'autres ;
- que les bonnes relations qu'elle entretenait avec le personnel découlent encore des multiples attestations testimoniales et lettres de soutien versées parmi ses pièces ;
- que ces derniers documents ont d'ailleurs été présentés lors de l'entretien préalable mais que l'employeur n'en a pas tenu compte, la décision de licenciement ayant déjà été prise suite à l'intervention de PERSONNE4.), celle-ci ayant tout fait pour se débarrasser d'elle et étant d'ailleurs l'instigatrice de la résiliation du contrat ;
- que le licenciement se trouve finalement en contradiction avec le propre comportement de l'employeur, ce dernier lui ayant encore accordé une prime de fin d'année en décembre 2021.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 27.010,97 € à titre de réparation du préjudice matériel, ce montant correspondant à la différence - pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer à treize mois (d'octobre 2022 à octobre 2023) - entre la rémunération qu'elle aurait continuée à toucher en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage et salaires touchés à partir de novembre 2022, respectivement à partir d'août 2023.

Elle demande encore l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 15.000 €.

En ce qui concerne finalement sa demande en réintégration, PERSONNE1.) fait valoir que tous ses collègues avaient supposé qu'au vu de ses compétences professionnelles, elle ne ferait l'objet que changement de poste de sorte qu'elle demande à voir recommander à l'employeur - en réparation de son licenciement abusif - de consentir à sa réintégration, le cas échéant sur un campus différent.

L'établissement public SOCIETE2.) s'oppose à la demande.

Elle estime que les faits reprochés ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle considère encore qu'il s'agit de motifs réels et sérieux de licenciement.

Tout en admettant les compétences purement professionnelles de la requérante, elle explique avoir été saisie par tous les membres de l'équipe de plaintes concernant le comportement relationnel de la salariée.

Elle conteste dès lors que PERSONNE4.) ait été l'instigatrice du licenciement.

L'SOCIETE2.) fait plus particulièrement valoir que la requérante, qui travaillait tout en bas de l'organigramme comme une sorte de secrétaire au sein de l'école doctorale, avait du mal à reconnaître l'autorité que pouvait exercer sur elle ses supérieurs hiérarchiques directs et plus particulièrement les « Doctoral School Facilitators » successifs PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ainsi que sa N+2 PERSONNE4.), « Head of » de le ENSEIGNE1.).

Elle se réfère à un courrier électronique de PERSONNE8.), ex-doyen de la faculté, pour établir qu'il y avait déjà à l'époque eu des discussions au sujet du comportement de PERSONNE1.) et de sa façon d'interagir avec les autres, certains collègues ayant d'ailleurs refusé de partager un bureau avec elle.

Elle se réfère encore à un courrier électronique d'PERSONNE2.) pour en déduire, d'une part, que tout était toujours sujet à discussion avec PERSONNE1.) et d'autre part, que la requérante n'a jamais accepté l'école doctorale comme entité hiérarchique supérieure et qu'elle n'a jamais ni accepté, ni fait confiance au « Doctoral School Facilitator » en sa qualité de supérieur hiérarchique de sorte qu'il était impossible d'établir une relation de travail normale avec elle.

L'SOCIETE2.) invoque ensuite un courrier électronique de la requérante du 11 janvier 2021 (en réalité : 28 décembre 2020), la salariée y ayant admis qu'elle

n'acceptait pas le poste d'PERSONNE2.) - qu'elle considérait comme inutile - et qu'elle avait du mal à l'accepter comme chef alors qu'elle était là bien avant lui et que c'est elle qui lui avait tout appris.

La partie défenderesse fait ensuite état d'un courriel du consultant externe PERSONNE6.) pour expliquer, en rapport avec le projet « Doctoral Education ECTS », que PERSONNE1.) s'opposait systématiquement à tout changement et qu'elle avait un parti pris négatif et une attitude fermée de nature à compliquer le travail de toute l'équipe.

Elle invoque par ailleurs deux courriers électroniques de PERSONNE9.) pour en déduire, d'une part, qu'en date du 22 février 2022, la requérante avait quitté une réunion tout simplement parce qu'elle était vexée d'avoir été interrompue par sa supérieure et, d'autre part, qu'il était devenu impossible de travailler avec elle, son comportement consistant à ne jamais se remettre en question, à invoquer de faux-prétextes pour ne pas aider ses collègues et à donner systématiquement l'impression de tout savoir mieux, ayant causé le départ d'PERSONNE2.) et ayant risqué d'en faire partir d'autres.

Elle se réfère encore à un courriel de PERSONNE4.) confirmant qu'il était devenu primordial de retirer la requérante de l'équipe, ainsi qu'à deux mails de PERSONNE10.) confirmant que la requérante contestait, critiquait et refusait tout changement, qu'elle était toujours dans une opposition agressive, voire même irrespectueuse de sorte qu'il fallait « que les choses changent ».

La partie défenderesse invoque en outre le courriel d'PERSONNE3.), celle-ci faisant notamment état des réactions négatives de la requérante à la plupart des sujets ainsi que du fait qu'elle rappelait très régulièrement à tout le monde qu'elle avait le plus gros programme et qu'elle était là depuis longtemps.

Elle fait finalement état des déclarations de PERSONNE7.), ce dernier ayant reproché à PERSONNE1.) d'apporter un climat délétère au sein de l'équipe par ses constants refus de changement et refus d'obtempérer, son manque de respect à la hiérarchie, ses négociations incessantes ainsi que ses contestations fermes par rapport à toute idée ou décision n'allant pas dans son sens.

L'SOCIETE2.) considère d'une part que ces différents éléments de preuve - émanant de collègues directs travaillant quotidiennement avec PERSONNE1.) - ne sont pas susceptibles d'être mis en échec par les messages de soutien et autres attestations émanant des personnes extérieures au service, celles-ci ne faisant que confirmer le professionnalisme et le sérieux de la requérante, nullement mis en cause par l'employeur.

Elle conteste d'autre part les conclusions tirées par la requérante du soutien exprimé par ses collègues directs à l'annonce de son licenciement, le comportement invoqué par PERSONNE1.) étant à nuancer au vu des attestations émanant desdits collègues.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, l'SOCIETE2.) conclut au débouté pur et simple des revendications adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste tant le principe que le quantum du préjudice matériel allégué, la salariée n'ayant pas - malgré sa dispense de travail - procédé à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi et ayant même refusé un poste lui proposé au motif qu'il se trouvait au Grand-Duché. Elle conteste encore le listing unilatéral comportant les recherches de la requérante et considère qu'à défaut de lien causal entre le licenciement et le préjudice invoqué, ce dernier est à rejeter.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut au débouté de la demande relative au dommage moral.

La partie défenderesse s'oppose finalement à la réintégration de la salariée, la demande afférente étant devenue sans objet suite à la reprise par PERSONNE1.) d'un nouveau poste de travail. A titre subsidiaire, elle considère qu'au vu du sort à réserver à la demande en dommages-intérêts, il n'y a pas lieu de recommander à l'employeur de consentir à pareille réintégration.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant deux contrats de travail à durée déterminée signés en date des 15 avril 2011 et 21 février 2012, PERSONNE1.) est entrée au services de l'SOCIETE2.) pendant la période du 15 mai 2011 au 28 février 2013 en qualité de « support administratif affecté à la Faculté des Sciences, de la Technologie et de la Communication / Décanat » .

Par la suite, elle s'est vu engager en qualité de « support » affecté à cette même Faculté / Décanat sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée du 24 janvier 2013, ledit contrat spécifiant qu'elle devait assurer le secrétariat et exécuter des tâches administratives dans le cadre de l' « école doctorale ».

La fiche de fonction annexée audit contrat indique comme supérieur hiérarchique direct de la salariée le doyen de la faculté, le Prof. PERSONNE11.).

Il résulte toutefois des débats à l'audience que l'école doctorale unique ENSEIGNE1.) (Doctoral School in Science and Engineering) n'a été instituée qu'au courant de l'année 2017.

Ainsi, les statuts du 31 janvier 2017 (pièce n°7 de Maître Nicolas BAUER) précisent que ladite école est administrée - sur proposition du doyen - par un « Head of Doctoral School », ce dernier étant assisté par un « Doctoral School Facilitator » ainsi que par des « Doctoral School Administrative Assistants ».

Il n'a pas été contesté par la requérante qu'en sa qualité de support administratif à partir de janvier 2013, elle s'est vu attribuer au sein de la ENSEIGNE1.) un tel poste de « DS Administrative assistant »

Il résulte par ailleurs de ces mêmes statuts que les « Administrative Assistants » exercent une fonction de support du « Doctoral School Facilitator » sans toutefois que les statuts initiaux ne précisent expressément les rapports hiérarchiques entre ces deux intervenants.

Suite à une modification ultérieure des statuts (pièce n°10 de Maître Nicolas BAUER), la dénomination des assistants administratifs a été changée en « DS Programme Managers » - la salariée affirmant d'ailleurs elle-même qu'au moment du licenciement elle occupait un poste de « Study Programme Manager » - et les statuts ont été complétés par la précision que ces derniers devaient rendre compte au « Doctoral School Facilitator » en tant que supérieur hiérarchique (article 4.8. des statuts : « *The Doctoral School Facilitator (...) is assisted by the Programme Administrators and takes responsibility as their functional manager* »).

C'est dès lors à tort que PERSONNE1.) considère que d'un point de vue formel, elle serait restée soumise à l'autorité directe du doyen.

Il résulte au contraire des éléments du dossier que depuis l'institution de l'école doctorale au sein de la faculté des sciences, la requérante se trouvait, au sein de la ENSEIGNE1.), sous l'autorité :

- de son N+2 : le « Head of Doctoral School », poste successivement occupé par PERSONNE12.), puis par PERSONNE4.) ;
- de son N+1 : le « Doctoral School Facilitator », poste occupé par PERSONNE2.) jusqu'en mars/avril 2021, puis par PERSONNE3.).

Il résulte encore des déclarations concordantes des parties à l'audience que les tâches dévolues aux divers « Study Programme Managers », respectivement « DS Programme Managers » étaient répartis entre quatre personnes en fonction du programme doctoral concerné, à savoir :

- la requérante,
- PERSONNE13.),
- PERSONNE9.) et
- PERSONNE7.).

Après avoir été convoquée par courrier du 14 mars 2022 à un entretien préalable du 18 mars 2022, PERSONNE1.) s'est finalement vu licencier le 21 mars 2022 moyennant le préavis légal du 1^{er} avril 2022 au 30 septembre 2022, la requérante ayant été dispensée de toute prestation de travail à partir du lendemain de son licenciement.

Suite à sa demande du 28 mars 2022 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, l'employeur lui a fait tenir ladite motivation suivant courrier du 29 avril 2022, ledit courrier étant reproduit dans son intégralité dans la requête annexé à la minute du présent jugement.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec

précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail.

Le salarié doit ainsi être mis en mesure d'apprécier leur caractère légitime ainsi que l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

En l'espèce, le tribunal considère que les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante - l'employeur ayant tant indiqué la nature des reproches invoqués ainsi que leur classification en trois catégories, que des exemples de nature à illustrer lesdits reproches.

Il résulte ainsi dudit courrier que, par référence à des situations concrètes citées par la partie défenderesse, PERSONNE1.) se voit reprocher son comportement à l'égard de l'équipe ainsi que de sa hiérarchie, les motifs étant dès lors étrangers à ses compétences professionnelles mais étant relatifs à un certain nombre de problèmes d'ordre relationnel.

L'employeur a dès lors énoncé tant la nature que la portée des motifs de sorte que la requérante - qui a d'ailleurs pris position par rapport aux reproches - ne saurait raisonnablement prétendre avoir ignoré ce qui lui est reproché.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs, d'ailleurs non autrement développé à l'audience, est partant à rejeter.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code de travail :

« En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur ».

Afin d'établir les motifs du licenciement, l'SOCIETE2.) se réfère à trois attestations testimoniales ainsi qu'à un certain nombre de courriers électroniques établis par d'anciens collègues de travail de la salariée.

Elle se réfère encore à des courriers électroniques dont certains émanent de la requérante elle-même.

Il résulte ainsi d'un mail du 28 décembre 2020 (et non du 11 janvier 2021 tel qu'indiqué par l'employeur à l'audience : pièce n°4 de Maître Romain ADAM) que PERSONNE1.) s'est adressée à sa responsable fonctionnelle PERSONNE14.) dans les termes suivants :

« (...) Je vais pas y aller par 4 chemins, j'étais là bien avant la mise en place d'un Doctoral School Facilitator (DSF) et je faisais le job, tout comme toutes les autres tâches du secrétariat de l'école doctorale. Le poste de DSF a été créé en 2017 pour la mise en place de l'école doctorale unique ENSEIGNE1.) et la création des programmes doctoraux qui n'avaient pas encore été lancés, en Mathématiques, Physique et Ingénierie.

A mon sens, mais pas seulement alors que j'ai des éléments tangibles pour le prouver, ce poste aurait dû être un CDD car, depuis que tous les programmes ont été lancés et qu'ils tournent bien, ce poste de DSF n'a plus lieu d'être et PERSONNE2.), qui l'occupe, fait d'ailleurs beaucoup de choses pour justifier son rôle depuis début 2019, mais ce n'est lié qu'indirectement à la ENSEIGNE1.). Il s'est occupé de la gestion des budgets (ce que je faisais avant que le DSF n'existe), du projet DESCOM (qui n'est pas lié) et il a fait beaucoup de choses que PERSONNE4.) lui délègue par commodité mais qui ne font pas partie de la job description de départ, au contraire de PERSONNE15.), le précédent Head of ENSEIGNE1.) qui, lui, assumait pleinement son rôle et des responsabilités.

De plus, j'ai déjà fait l'expérience avec PERSONNE2.), de devoir former quelqu'un, tout lui apprendre sur l'éducation doctorale, pour qu'il se positionne ensuite en chef avec moi (ce qui n'est toujours pas dans la job description officielle, même si PERSONNE4.) aimerait beaucoup avoir un assistant), et forcément je le vis mal, ça ne peut être autrement puisque par ailleurs, c'est moi qu'on vient consulter pour tous les cas problématiques et particuliers car c'est moi la plus expérimentée ...

(...) ».

Le tribunal en déduit que la salariée n'était pas adepte de la création du poste de « Doctoral School Facilitator » au sein de la ENSEIGNE1.) qui la reléguait au second plan pour un certain nombre de tâches dont elle affirme s'être occupée seule auparavant.

Il en résulte également que PERSONNE1.) n'avait pas d'estime pour son supérieur direct, considérant son travail comme étant superflu, respectivement étranger à ses missions.

Elle ne semble pas non plus avoir eu d'estime pour PERSONNE4.), pourtant la « Head of Doctoral School » et partant sa N+2, lui reprochant de ne pas assumer pleinement son rôle ainsi que ses responsabilités.

Ses déclarations permettent finalement de conclure que malgré les modifications des statuts de l'école doctorale en 2019 – stipulant expressément que le « Head of Doctoral School » était assisté par un « Doctoral School Facilitator » ainsi que par des « DS Programme Managers » soumis à l'autorité du « Doctoral School Facilitator » - elle n'acceptait pas la hiérarchie mise en place par l'employeur, affirmant vivre mal le positionnement d'PERSONNE2.) et considérant – malgré les termes contraires des statuts - que PERSONNE4.) n'avait pas d'assistant.

Tous ces points résultant d'ores et déjà à suffisance du prédit courrier électronique, il n'y a pas lieu de revenir sur les différents exemples invoqués par l'employeur à l'appui du reproche afférant.

PERSONNE1.) fait valoir que ses déclarations ne sauraient valoir motif de licenciement alors qu'elle aurait entretemps accepté la décision de l'employeur de maintenir l'organisation mise en place.

Elle fait encore valoir que les initiatives prises depuis lors, qualifiées par l'employeur de refus d'ordre et d'obstructionnisme, n'étaient destinées qu'à lui soumettre des idées « destinées à enrichir les échanges » et à « faire évoluer positivement les choses ».

Il y a lieu de rappeler à cet égard que s'il est permis à un salarié de faire des objections, recommandations ou propositions constructives, il ne lui est cependant pas autorisé à critiquer de façon systématique les nouvelles méthodes imposées par l'employeur et de les boycotter purement et simplement, sous peine de commettre un refus de travail, respectivement un refus d'ordre caractérisé (Cour d'appel, 11 juillet 2013, ns°35910 et 35957 du rôle).

Par ailleurs, si le code du travail ne pose pas expressément le principe de la liberté d'expression des salariés, tout salarié bénéficie néanmoins de la liberté d'expression sur le lieu de travail en vertu de l'article 10 de la CEDH, sous réserve d'abus. Pour apprécier la gravité des propos du salarié, il y a dès lors lieu de tenir compte du contexte dans lequel ils ont été faits, de leur contenu et de leurs destinataires ainsi que de la publicité qui leur a été donnée (en ce sens : Cour d'appel, 22 mars 2018, n°44459 du rôle).

Or, il résulte des éléments du dossier ainsi que des développements à l'audience que même après décembre 2020 et contrairement aux affirmations de la salariée, elle a continué de mettre en doute de manière non-constructive les décisions soutenues par sa hiérarchie directe.

Il résulte ainsi des déclarations d'PERSONNE2.), consignées dans son courrier électronique du 13 décembre 2021 (pièce n°2 de Maître Romain ADAM), que :

« Increasingly frequent, individual as well as team meetings resulted in an argument with her in case proposed operational changes or new procedures at ENSEIGNE1.) level required a change of her routine or in case her proposed procedure or solution was different from what the team or I considered as the most suitable setup. Even minor procedural changes, e.g. submitting financial documents to me for registration in the ENSEIGNE1.) budget before filling them, caused a number of arguments and required eventually a meeting with and formal order by The Doctoral School Head before she changed her workflow. Arguments like the aforementioned with me, the doctoral school head, the team or with other members of UL recurred frequently in the context of almost any work-related topic. Her behavior ranged from announcing that she will not carry out a requested task again (e.g. the annual programme level organisation of the excellent thesis award), refusing to accept or contesting FSTM faculty council/and or Rectorate decisions (ADR award discipline (...)), refusing to take on a task due to a work overload while also refusing to indicate a possible timeline of delivery that would suit her agenda (review of doctoral candidate data from a ServiceNow migration test) to entirely refusing to align her procedures with the other ENSEIGNE1.) programmes (Moodle setup). With some of the

aforementioned requests she finally complied (data review), others remained pending until I left ENSEIGNE1.) (Moodle) ».

PERSONNE2.) déclare encore dans ce même courrier électronique que bien que l'un des objectifs de l'école doctorale était d'harmoniser les structures et procédures pour tous les candidats doctoraux indépendamment de leur programme, pareille tâche était difficile, voire impossible à accomplir alors que « *harmonising or modifying procedures across the different administrators' programmes to make them leaner or to adapt to new regulations was hardly possible unless her procedures were implemented for the overall ENSEIGNE1.)* ».

La requérante demande à voir analyser ces déclarations avec circonspection alors qu'elles n'auraient pas été spontanées mais sollicitées par l'employeur.

Or, s'il est vrai qu'il résulte du courrier électronique d'PERSONNE2.) qu'il a été approché par PERSONNE4.) en vue de lui procurer une attestation écrite sur sa perception du comportement de la requérante en sa qualité de « doctoral programme administrator », cette seule circonstance ne permet toutefois pas de mettre en doute la sincérité de ses déclarations dans la mesure où il n'en résulte pas - et qu'il n'a d'ailleurs pas été allégué - qu'elles auraient été dictées par l'employeur.

PERSONNE1.) considère encore que les déclarations d'PERSONNE2.) se trouvent en contradiction avec le mail qu'il lui a fait tenir à l'occasion de son départ de la ENSEIGNE1.).

Il résulte en effet d'un mail du 25 février 2021 (pièce n°15 de Maître Nicolas BAUER) envoyé à la requérante par PERSONNE2.) que ce dernier la remercie pour le travail accompli ainsi que pour son expérience en matière d'éducation doctorale qu'il qualifie de « *important input for the development of the ENSEIGNE1.)* ».

Cette formule de politesse au moment d'un départ ne permet toutefois pas de mettre en doute les déclarations précises contenues dans son courrier électronique du 13 décembre 2021, ce d'autant plus qu'PERSONNE2.) a laissé entrevoir dans son mail les problèmes et divergences sur lesquels il est revenu par la suite (« *And even though we had our differences – I very much appreciated your experience in DE (...)* »).

Il explique d'ailleurs dans son courrier électronique du 13 décembre 2021 en quoi il a apprécié cette expérience apportée par la requérante : « *When I started at the ENSEIGNE1.), PERSONNE1.) was working already for a number of years at the University in the field of doctoral education, whereas I had been working at the University at that point for only 7 months and had started in the specific field of doctoral education only when I took on the position as Doctoral School Facilitator. Naturally, I was relying a lot on her and the other team members' knowledge (...)* ».

L'expérience apportée par la requérante et à laquelle se réfère PERSONNE2.) dans son mail du 25 février 2021 ne permet donc pas de mettre en doute l'obstructionnisme et le refus d'autorité dont il a fait état dans son courrier électronique du 13 décembre 2021.

Le tribunal en déduit que contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), son attitude d'obstruction et de refus a perduré au moins jusqu'au départ d'PERSONNE2.) en mars/avril 2021.

Il résulte encore des déclarations d'PERSONNE3.), qui a repris le poste de « Doctoral School Facilitator » après le départ d'PERSONNE2.), qu'elle s'est heurtée à ce même comportement jusqu'au moment du licenciement de la requérante.

Ainsi, elle déclare dans son courrier électronique envoyé le 3 janvier 2022 au service RH de l'employeur (pièce n°11 de Maître Romain ADAM) que si « *la coopération semblait bien démarrer* » et que « *ça se passait bien* » au début, c'était parce que PERSONNE1.) « *à ce moment-là (...) avait une position confortable car c'est elle qui détenait l'information, l'historique, ... Je pense que la situation a commencé à se dégrader lorsqu'elle s'est rendue compte qu'elle perdait le contrôle de certaines choses/décisions/manières de travailler, ...* ».

Ces déclarations rejoignent d'ailleurs celles d'PERSONNE2.) qui a souligné - avant de détailler la dégradation continue de leurs relations de travail - que « *during my first months at the ENSEIGNE1.), PERSONNE1.) was very supportive, she shared all procedures (...) and she also provided the team with valuable input for the development of the existing and the planned ENSEIGNE1.) programmes* ».

Les déclarations des deux « Doctoral School Facilitators » se rejoignent encore sur le comportement réfractaire de la requérante, PERSONNE3.) confirmant ainsi que « *pour la plupart des sujets, la première réaction de PERSONNE1.) est négative et elle commence à chercher tous les arguments possibles pour aller à l'encontre d'une quelconque évolution (...)* ».

Elle relève encore que l'argument principal avancé par la salariée pour refuser la mise en œuvre des changements proposés par sa hiérarchie, à savoir sa charge de travail découlant du fait qu'elle affirmait avoir 300 doctorants, est à relativiser dans la mesure où PERSONNE1.) était la seule « Programme Manager » à travailler à plein temps.

L'argument de la requérante comme quoi elle continuait d'avoir la charge de travail la plus importante même après l'arrivée de PERSONNE7.) est dès lors à rejeter.

PERSONNE3.) confirme encore avoir « *été choquée à plusieurs reprises par la manière dont elle s'adresse à PERSONNE4.). Notamment, une fois, elle l'a défiée en lui demandant pourquoi elle ne donnerait pas elle-même plus de cours de Good Scientific Practice aux doctorants. J'ai trouvé son ton très désagréable et c'est un énorme manque de respect que de défier comme cela sa hiérarchie (...)* ».

Elle confirme encore avoir elle-même fait l'expérience du ton qui monte à l'occasion du « Best Thesis Award » dans le cadre duquel elle explique avoir informé les lauréats alors que PERSONNE1.) aurait souhaité le faire elle-même par rapport aux doctorants qu'elle avait suivis.

Si PERSONNE3.) admet avoir agi maladroitement dans ce contexte et explique s'être excusée auprès de la requérante, elle confirme toutefois également avoir été verbalement attaquée (« *tout le couloir a pu en profiter* ») et que malgré ses excuses, la requérante lui a envoyé - ainsi qu'à tous ses coordinateurs de programme – un courrier de réclamation dans lequel elle imposait ses conditions pour l'avenir (voir pièce n°10 de Maître Romain ADAM : « *next year's round : in order to avoid any miscommunication issue and to avoid the frustration of not doing the last steps of a job we have been conducted all along and even not being informed about it (which is quite discouraging on a human resources point of you), I would please need to be assured about the following : if I take the responsibility of this task (taking care of the ETA), I would like to conduct it from A to Z, from the beginning to the end, or not at all. Can we agree about this?* »).

En ce qui concerne le projet « Doctoral Education ECTS », il résulte des déclarations de PERSONNE6.) (pièce n°5 de Maître Romain ADAM) que la requérante a systématiquement manifesté son opposition au changement et sa volonté de continuer à travailler comme elle avait l'habitude de le faire.

Il explique encore qu'au vu du parti pris négatif de la salariée ainsi que de son attitude fermée, compliquant excessivement le travail en équipe, il n'a pas cherché à tout prix à intégrer PERSONNE1.) dans la solution mais d'élaborer un outil convenant à tous les autres, la requérante ayant décidé de continuer avec l'ancien système d'encodage avec tous les désavantages que cela comporte pour l'employeur en termes de fiabilité, de traçabilité et d'harmonisation.

La requérante n'a d'ailleurs pas contesté ce reproche, confirmé par ses propres pièces (notamment pièce n°31 de Maître Nicolas BAUER), se contenant de faire valoir qu'elle aurait eu l'appui de son coordinateur PERSONNE5.) et que leur décision commune aurait été prise dans l'intérêt des professeurs et des doctorants.

Or, abstraction faite de la circonstance que la salariée n'a pas expliqué en quoi le maintien de l'ancien système d'encodage aurait été avantageux et moins « bureaucratique » pour les professeurs et des doctorants, elle n'a pas non plus établi (et le tribunal n'a pas trouvé parmi ses pièces d'élément de preuve en ce sens) qu'elle aurait disposé de l'accord de son coordinateur.

Le refus systématique de la requérante se trouve encore confirmé par le mail de PERSONNE10.) du 30 décembre 2021 (pièce n°12 de Maître Romain ADAM) qui confirme que les réunions d'équipe étaient souvent tendues, PERSONNE1.) contestant, critiquant, voire même refusant certaines propositions de changement.

Elle explique encore que PERSONNE1.) « *se plaint du manque d'outils mis à (...) disposition (...) et lorsqu'un outil est mis en place, elle est dans l'opposition. Son attitude parfois agressive et parfois même irrespectueuse jette un froid et met tout le monde mal à l'aise. Les réunions s'éternisent sans que nous n'ayons trouvé de solution* ».

Dans son mail du 24 février 2022 (pièce n°9 de Maître Romain ADAM), PERSONNE10.) informe d'ailleurs le service RH que « *les semaines passent et la situation au bureau ne va pas en s'améliorant* » pour conclure qu' « *il faut que les*

choses changent. Et, à ce stade, il semble que seules les RH peuvent nous venir en aide ».

Ces déclarations sont encore confirmées par les déclarations de PERSONNE4.) qui revient en détail sur un certain nombre d'événements invoqués par l'employeur à l'appui du congédiement.

Contrairement aux déclarations de la requérante, qui met en doute ces dernières déclarations, il n'est pas établi que PERSONNE4.) était l'instigatrice du licenciement.

Il résulte au contraire de son courrier électronique du 23 février 2022 à l'employeur (pièce n°8 de Maître Romain ADAM) qu'elle n'a fait que lui confirmer « *that we need to take PERSONNE1.) out of the ENSEIGNE1.)* » tout en laissant au service RH le choix du meilleur moyen pour y arriver (« *If you decide that dismissal is the best way to achieve that, I support this decision* »).

C'est dès lors à tort que la requérante conclut à voir écarter ou à analyser avec circonspection les déclarations de son ancienne « Head of Doctoral School », les reproches à témoins n'existant d'ailleurs plus.

Le tribunal constate ensuite que loin de se contenter d'opposer son refus à la hiérarchie, le comportement de PERSONNE1.) impactait encore directement ses collègues de travail.

PERSONNE3.) explique ainsi qu'en raison du comportement de la salariée, certains collègues n'osaient plus s'exprimer.

Elle confirme en effet dans son courriel du 3 janvier 2022 que PERSONNE10.) (l'une des trois autres « Programme Managers ») ne donnait quasiment jamais son avis en réunion d'équipe et qu'elle semblait absente en attendant que ça se passe pour éviter toute polémique, alors que de son attestation testimoniale du 5 octobre 2023 (pièce n°18 de Maître Romain ADAM) elle explique que suite au licenciement « *les réunions d'équipe sont devenues sereines. Des collègues qui étaient « absents » en présence de PERSONNE1.) se sont réveillés et ont commencé à participer de manière très pertinente aux différents développements* » de sorte que « *l'équipe a pu avancer sur un grand nombre de projets* » sans devoir tenir compte des « *exceptions revendiquées par PERSONNE1.) (revendications qui bloquaient le projet* »).

PERSONNE3.) confirme encore dans le prédit courrier électronique que « *elle se met beaucoup en avant en rappelant très régulièrement à tout le monde qu'elle (...) est là depuis longtemps et que son expérience ainsi que l'historique vécu donnent plus de poids à ses arguments qu'à ceux de tous les autres. Elle dénigre le travail des autres. Lors d'une réunion, elle a dit que les tableaux utilisés par les collègues n'étaient pas bien du tout (je n'ai plus les mots exacts mais c'était plus du genre « c'est merdique ») et que le sien était nettement mieux* ».

Ces déclarations se trouvent confirmées par celles d'PERSONNE2.) qui, dans son courriel du 13 décembre 2021, explique que « *she also frequently belittled her co-*

workers' achievements by declaring that within the ENSEIGNE1.) team, only her work would be of the highest standard ».

Le comportement de PERSONNE1.) résulte par ailleurs des déclarations de ses collègues « Programme Managers ».

La requérante demande à voir rejeter lesdites déclarations, respectivement de les analyser avec circonspection au motif qu'elles auraient été sollicités par l'employeur et qu'elles seraient contradictoires avec le soutien lui apporté par ces mêmes collègues à l'occasion de son licenciement.

En ce qui concerne le caractère spontané des déclarations, le tribunal renvoie à ce qui a été dit dans le cadre des déclarations d'PERSONNE2.).

Pour le surplus, il n'existe aucune contradiction apparente entre le fait pour ses anciens collègues de la soutenir moralement tout en se plaignant de son comportement auprès de l'employeur.

PERSONNE7.) revient d'ailleurs dans son attestation testimoniale (pièce n°16 de Maître Romain ADAM) sur les raisons purement humaines ayant amené l'équipe à créer un groupe de soutien WhatsApp.

Les déclarations des anciens collègues de travail ne sont dès lors nullement contredits par leur comportement antérieur de sorte que l'argumentation de la requérante à cet égard est à rejeter.

Il résulte ainsi des déclarations de PERSONNE10.) que PERSONNE1.) « *a un caractère fort. La connaissant, je n'impose pas mon point de vue si je sais qu'elle n'est pas d'accord car je n'ai pas envie de me disputer avec elle* ».

Elle confirme encore que cette oppression se remarque au niveau du bureau qu'ils avaient l'habitude de partager alors qu' « *il m'arrive de passer des heures de travail avec mon manteau sur le dos parce que j'ai froid et que je sais que ça va l'embêter de fermer la fenêtre. Si je lui demande de fermer la fenêtre, au mieux elle va la pousser contre, pour ensuite la rouvrir peu de temps après* ».

PERSONNE9.) (pièce n°6 de Maître Romain ADAM) confirme cette même attitude dans les termes suivants : « *Elle ne supporte aucune autorité. Dès qu'une personne lui demande de faire quelque chose, elle refuse de la faire. A la fin souvent, elle le fait, mais à chaque fois qu'une de nos supérieurs demande quelque chose, sa demande est « Non, je ne le ferai pas » ou « Je n'ai pas le temps . (...) Elle pense que comme elle fait le travail depuis 10 ans, elle sait tout mieux que quiconque. Plusieurs fois, elle nous a fait ressentir (à PERSONNE10.), PERSONNE7.) et moi) que ce que nous faisons était de la merde et qu'il y a uniquement son travail qui est bien fait et qui mérite récompense. Elle estime qu'elle est la seule à mériter un bonus en fin d'année et est jalouse quand ce n'est pas le cas. Et ça même si elle reçoit plus que nous. Elle est venu nous demander ouvertement si nous avons reçu un bonus (...) et comme je ne veux pas mentir, j'ai dit oui. Je l'ai entendu du coup râler chez d'autres personnes leur disant que c'est incompréhensible que tout le monde reçoive quelque chose. Quand je partageais le même bureau qu'elle, elle laissait la fenêtre toujours ouverte, même en hiver. Dès*

que je lui demandais gentiment de fermer la fenêtre, elle se mettait à s'énerver sur moi en me disant que j'ai un problème de santé, que je dois aller consulter (...) ».

PERSONNE9.) confirme encore que suite à son changement de bureau, *« nous continuons à avoir nos réunions le mardi matin, il y a des semaines où ça se passe plus ou moins bien (du moment qu'on ne parle pas trop boulot). Mais dès que nous commençons à parler de choses à faire, à changer, elle se met à s'énerver, à râler, critiquer. C'est devenu épuisant. Dès qu'elle se met à parler, j'avoue que je n'ai plus qu'une envie, de me lever et de partir de cette réunion qui devient inutile. Discuter et donner son avis, c'est une chose. Mais de là à dire que tout ce que PERSONNE9.) et PERSONNE3.) font ou décident est mauvais, il y a des limites. Et il y a aussi le façon de dire les choses. La plupart du temps, c'est toujours sur un ton agressif ».*

Dans son courriel du 22 février 2022 finalement (pièce n°7 de Maître Romain ADAM), elle revient sur l'incident de la réunion lors de laquelle la requérante affirme avoir été verbalement agressée par PERSONNE4.) : *« (...) Malheureusement, rien n'a changé. Et l'ambiance ne fait qu'empirer. On était en réunion ce matin avec les délégués des doctorants et elle accaparait toute l'attention (comme dans son habitude). PERSONNE4.) lui a demandé d'arrêter, car à cause d'elle PERSONNE10.), PERSONNE7.) et moi-même n'avions aucune opportunité de dire quoi que ce soit. Elle l'a mal pris et elle est sortie de réunion. (...) On est tous d'accord sur le point qu'on peut bien s'entendre avec elle en dehors du bureau, mais travailler avec elle devient impossible ».*

PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur de ne jamais l'avoir informé de tous ces problèmes et de ne l'avoir confronté aux reproches qu'au moment de l'entretien préalable, soit à un moment où la décision de procéder à son licenciement aurait d'ores et déjà été prise.

Or, cette affirmation se trouve à nouveau contredite par les éléments du dossier.

PERSONNE3.) se réfère ainsi à une entrevue avec PERSONNE16.) du service RH qui n'aurait pourtant rien changé, la requérante ne semblant pas se remettre en question.

Il résulte encore de ses déclarations que suite à la réunion lors de laquelle la requérante avait attaqué la qualité du travail de ses collègues *« je lui ai fait prendre conscience de ce qu'elle avait dit. Elle m'a répondu qu'elle n'avait pas dit ça et qu'en tous les cas ce n'est pas ce qu'elle voulait dire (donc elle reconnaissait malgré tout l'avoir dit). Plus tard, elle a, à nouveau, dénigré le travail des collègues, de manière moins virulente mais malgré tout, elle a recommencé ».*

En ce qui concerne l'incident à l'occasion duquel la requérante aurait provoqué PERSONNE4.) en lui demandant pourquoi elle ne donnerait pas elle-même plus de cours de Good Scientific Practice, cette dernière explique (pièce n°15 de Maître Romain ADAM) que *« When I told PERSONNE1.) later that I was irritated about this behaviour (...) she denied that she had said that I should give more courses. She said that she had meant that we, the professors, should give more courses. But several other participants of the meeting had very well understood it the same way (...) ».*

A noter dans ce même contexte qu'il résulte également des déclarations de PERSONNE11.) (pièce n°1 de Maître Romain ADAM) que même si l'ex-doyen n'a pas pu indiquer de date exacte, la requérante a bien été convoquée à deux reprises dans son bureau après que des collaborateurs l'aient interpellé alors que PERSONNE1.) ne se comportait pas correctement avec eux, les réclamations ayant systématiquement touché sa façon d'interagir avec les autres.

Si c'est finalement à juste titre que la requérante fait valoir qu'PERSONNE2.) ne se réfère pas expressément à une entrevue avec PERSONNE11.) en sa présence, il n'en reste pas moins que son ancien N+1 déclare que : « *I made a number of attempts of personal and professional reconciliation (...) which usually resulted in a short period of better cooperation and I also participated in a conflict management course as I was hoping to be of help in other conflicts that emerged around her within and beyond the team. But after all, I was not able to establish a stable and functioning professional relationship with her* ».

PERSONNE1.) ne saurait donc raisonnablement affirmer n'avoir été informé des reproches qu'à l'occasion de l'entretien préalable, alors qu'elle a été dûment informée et avertie du caractère problématique de son comportement tant par l'ex-doyen que par PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

La requérante considère ensuite que le bien-fondé de son licenciement est mis en doute par le paiement de sa prime de fin d'année.

A défaut d'avoir informé le tribunal et d'avoir prouvé les critères retenus dans le cadre de l'attribution de ladite gratification, cet argument tombe à faux.

Les comportements reprochés à la requérante ne sont pas non plus contredits par les nombreuses attestations et courriers de soutien versés par la requérante, lesdits documents ne faisant que souligner le professionnalisme ainsi que le dévouement de la requérante dans ses rapports avec les personnes extérieures au service, qualités qui ne sont nullement mises en cause par l'employeur.

Lesdits documents ne permettent pas non plus de retenir que la salariée aurait fait des propositions constructives ou qu'elle aurait avancé des idées « pour faire évoluer les choses de manière positive », notions d'ailleurs essentiellement subjectives.

Il résulte au contraire des déclarations du prédécesseur de PERSONNE4.), le « Head of Doctoral School » PERSONNE12.) (pièce n°14 de Maître Romain ADAM) que « *very often, she would not be able to formulate why she thought that a given measure would not work, she just plainly rejected ideas by stating that the proposed actions would anyways not work. Her behaviour was therefore blocking and antagonizing without being constructive. I remember long meetings that were just marked by argumentation against a given proposal without finding or elaborating solutions* ».

Force est dès lors de constater que les éléments du dossier ne permettent pas de retenir que les comportements reprochés aient été adoptés par la requérante

« dans l'intérêt commun » ou afin d'« enrichir les échanges », la salariée n'ayant fait qu'adopter l'attitude négative qui lui est reprochée par l'employeur en s'opposant aux décisions de sa hiérarchie.

PERSONNE3.) précise finalement dans son attestation que « *nous n'avons pas remplacé PERSONNE1.) et avons pu nous répartir toute sa charge de travail notamment grâce à la mise en place de procédures et de systèmes plus efficaces. Or, toute discussion de nouvelles procédures avec PERSONNE1.) était un vrai challenge* ».

Le tribunal déduit de toutes ces considérations non seulement que les oppositions incessantes de la requérante constituaient sa manière d'exprimer son refus de la hiérarchie mise en place par l'employeur, mais encore que ce comportement avait des conséquences préjudiciables tant à l'égard du ressenti au sein de l'équipe que du bon fonctionnement et de l'efficacité des services de la ENSEIGNE1.) tels que projetés par l'employeur.

Or, il y a lieu de rappeler qu'il appartient au seul employeur et non au salarié de gérer, d'organiser et de diriger son entreprise (en ce sens : Cour d'appel, 11 juillet 2013, ns°35910 et 35957 du rôle).

Il a encore été décidé que l'employeur est en droit de mettre fin à la relation de travail si un salarié s'avère difficilement gérable voire tout à fait ingérable au niveau relationnel en ce sens qu'il n'entend faire qu'à sa tête et qu'il met en cause l'autorité de l'employeur (Cour d'appel, 18 juin 2015, n°41027 du rôle).

Il y a encore lieu de rappeler que dans le cadre d'un licenciement avec préavis, tel qu'en l'espèce, le critère décisif de la faute reprochée, justifiant ledit licenciement, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur étant admis à sa séparer de son salarié lorsqu'il s'avère que ce dernier ne contribue plus de façon normale et efficace au fonctionnement du service.

En l'espèce - et même s'il ne résulte d'aucun témoignage direct que le comportement de la requérante ait causé ou risquait de causer le départ de l'un ou l'autre collaborateur de la ENSEIGNE1.) – il n'en reste par moins qu'il résulte de l'ensemble des éléments ci-avant exposés que ladite attitude a eu une incidence préjudiciable sur le bon fonctionnement de l'école doctorale, une collaboration efficace et normale avec la requérante ne se concevant plus dans ces circonstances.

Le licenciement du 21 mars 2022 est dès lors à déclarer justifié de sorte que les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) sont à rejeter.

Quant à l'indemnité de procédure :

Au vu de l'issue du litige, la requérante ne saurait prospérer dans sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Par ces motifs

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 21 mars 2022 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, ainsi que celle visant à recommander à l'établissement public SOCIETE2.) de consentir à sa réintégration non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance ;

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.