

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2692/23
L-TRAV-448/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 23 OCTOBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Victorien HERGOTT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société SCHILTZ&SCHILTZ, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, représentée aux fins des présentes par Maître Caroline SCHILTZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 12 août 2022, sous le numéro fiscal 448/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 septembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 2 octobre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et de voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnisation du chef de préjudice matériel (perte de salaire): 32.133,42 euros
- indemnisation du chef de préjudice moral : 10.711,14 euros

La requérante conclut en outre à la condamnation de la société défenderesse à lui payer la somme de 42.844,56 euros à titre de dommages et intérêts du chef d'un préjudice moral lié à un harcèlement moral qu'elle estime avoir subi au sein de la société défenderesse.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse au paiement des frais et dépens de l'instance et d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'audience des plaidoiries du 2 octobre 2023, la requérante a ramené sa demande de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 12.008,20 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) à compter du 10 avril 2018 en qualité de « senior associate ».

Par courrier du 24 février 2022, elle a été licenciée moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} mars 2022 et pris fin le 30 avril 2022. A cette époque, elle occupait un poste de « senior manager » et gérait une équipe de plusieurs salariés.

PERSONNE1.) ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 4 avril 2022 libellé dans les termes suivants :

(fichier)

Par un courrier daté du 11 mai 2022, PERSONNE1.) a protesté par l'intermédiaire de son mandataire contre son licenciement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) demande au Tribunal de déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet.

A l'appui de cette demande, elle fait plaider que la lettre de motivation du licenciement n'est pas rédigée avec la précision requise par la loi et la jurisprudence en la matière.

Elle conteste également la matérialité des griefs avancés qui ne seraient par ailleurs ni réels ni suffisamment sérieux pour justifier une résiliation d'un contrat de travail. Elle est d'avis qu'en réalité son licenciement est intervenu pour la sanctionner d'avoir dénoncé par trois fois, entre le 30 janvier et le 10 février 2022, des faits de harcèlement moral dont elle aurait été victime. En tout état de cause les faits du 3 février 2023 auraient fait l'objet d'un avertissement et ne serait dès lors plus susceptibles d'être valablement invoqués à l'appui d'un licenciement.

La requérante reproche également à la société défenderesse d'avoir manqué à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi. En effet, contrairement à son obligation de prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser tout acte de harcèlement, la société SOCIETE1.) n'aurait réagi à aucune de ses trois plaintes pour harcèlement des 30 janvier, 7 février et 10 février 2022 ; elle n'aurait diligenté aucune enquête et pris aucune mesure pour mettre un terme au harcèlement dénoncé. Par ce comportement, la société SOCIETE1.) aurait engagé sa responsabilité contractuelle à l'égard de PERSONNE1.) qui évalue son préjudice moral au montant de 42.844,56 euros.

La société SOCIETE1.) se rapporte à la sagesse du Tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la requête en la forme.

Quant au fond du litige, elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi en la matière. Il résulterait par ailleurs clairement des éléments de la cause qu'alors que la société SOCIETE1.) devait faire face à une situation exceptionnelle, non seulement en raison de la pandémie et aux règles sanitaires, mais également, en raison d'une cyberattaque dont elle avait été victime quelques semaines auparavant, la requérante aurait systématiquement refusé, pour des raisons de pure convenance personnelle, de se plier aux règles applicables au sein de l'entreprise. Par son obstination, PERSONNE1.) aurait aggravé la charge de travail de certains salariés de l'entreprise et créé un climat de travail compliqué, rendant finalement impossible la poursuite de la relation de travail. Les demandes indemnitaires de la requérante en lien avec son licenciement seraient dès lors à

rejeter. A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) conteste ces demandes en leurs quanta.

La société défenderesse conteste également tout harcèlement moral à l'égard de PERSONNE1.). Dans ce contexte, elle fait plaider qu'il n'aurait pas été nécessaire de procéder à des investigations pour déterminer le contenu des échanges visés par les plaintes de la requérante dans la mesure où tous les courriels litigieux étaient annexés aux plaintes. Il n'aurait pas été utile non plus de procéder à des auditions étant donné que tous les points de vue en présence auraient résulté à suffisance des plaintes et des nombreux documents y annexés. Il ne saurait par ailleurs être reproché à la société SOCIETE1.) de ne pas avoir pris de mesures pour mettre un terme aux prétendus actes de harcèlement dès lors qu'aucun acte dénoncé n'aurait été susceptible de recevoir la qualification de harcèlement moral. Il y aurait dès lors également lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts en lien avec un prétendu harcèlement. A titre subsidiaire, cette demande est également contestée quant à son montant.

IV. Les motifs de la décision

La demande est recevable, la requête ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

A. Le licenciement

1. La précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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

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

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

En l'espèce, le Tribunal constate que tous les faits reprochés à la requérante sont en lien avec les mesures sanitaires en vigueur à l'époque des faits, à savoir au début de l'année 2022.

Il est reproché à la requérante :

1. d'avoir insisté pour pouvoir télétravailler du 15 janvier au 28 février 2022, période d'application du « régime 3G » sur le lieu de travail ;
2. d'avoir rechigné à remettre un certificat d'isolement afin de maintenir la société employeuse dans l'incertitude quant à la date de la fin de son isolement et ainsi pouvoir prolonger le télétravail alors même que l'employeur avait préalablement refusé la demande de télétravail ;
3. a. de ne pas avoir respecté la procédure d'élaboration des plans d'alternance de la semaine du 7 février 2022,
b. de ne pas avoir respecté le plan d'alternance pour la semaine du 7 février 2022 tel qu'élaboré par son supérieur hiérarchique, d'une part, en se présentant sur le lieu de travail le lundi 7 février alors que le plan prévoyait du télétravail et, d'autre part, en travaillant depuis chez elle le mardi 8 février alors que le plan prévoyait sa présence au bureau et
c. d'avoir abandonné son poste, le vendredi 4 février 2022, alors même qu'il était prévu qu'elle travaillerait au bureau toute la journée ;
4. d'avoir propagé des théories antigouvernementales et de fausses informations sur les mesures sanitaires mises en place par le gouvernement pour inciter les salariés de la société à ne pas les respecter et d'avoir ainsi créé un climat de travail peu propice à la bonne exécution du travail ;
5. d'avoir refusé de se soumettre au contrôle CovidCheck entre le 20 janvier 2022 et le jour du licenciement, obligeant le salarié en charge de ce contrôle à lui demander avec insistance de lui présenter son CovidCheck ;
6. d'avoir faussement accusé des collègues de travail de s'être rendus coupables de harcèlement moral à son égard alors que ces personnes s'étaient juste permis de lui rappeler les mesures applicables.

Le Tribunal constate d'emblée que le quatrième reproche relatif à un discours prétendument contestataire tenu par PERSONNE1.) est décrit en des termes très vagues, la lettre fait état de « convictions », de « théories antigouvernementales farfelues » ou encore de « fausses informations » sans renseigner concrètement les propos que la requérante aurait tenus. Il est dès lors impossible pour cette dernière de rapporter la preuve contraire et il est également impossible pour le Tribunal d'apprécier si et dans quelle mesure ces prétendus propos étaient déplacés dans un contexte professionnel ou de nature à susciter un malaise parmi les autres salariés. Le seul exemple concret présenté dans ce contexte consiste dans le fait d'avoir demandé à son supérieur, après que celui-ci se soit fait vacciner contre le COVID, s'il n'avait pas peur de mourir. Cette question, certes peu rassurante, n'est cependant pas de nature à caractériser, à elle seule, un « prosélytisme constant » (expression figurant à la première page de la lettre de motivation).

Il s'ensuit que le quatrième grief n'est pas rédigé de manière précise et qu'il y a lieu de l'écarter.

Il en va de même du cinquième reproche concernant le refus de se plier aux vérifications imposées par le régime 3G. En effet, la lettre ne permet pas de savoir à quelles dates exactes la requérante serait passée devant le point de contrôle sans s'y arrêter. Elle n'est pas plus précise quant à la récurrence de ce comportement, puisqu'elle contient à ce sujet des indications contradictoires (« quasiment chaque matins » et « parfois »). Il n'est dès lors pas possible, à la lecture de la lettre, de dégager combien de fois, PERSONNE1.) serait passée devant le point de contrôle sans s'y arrêter.

Enfin, le dernier paragraphe de ce cinquième grief est ambigu dans la mesure où il ne s'en dégage pas clairement s'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir refusé de s'inscrire sur la liste ou si la société SOCIETE1.) entend juste préciser dans ce contexte qu'une alternative à l'obligation de contrôle quotidien avait bien été offerte à la requérante, mais que celle-ci l'avait déclinée.

Il suit des développements qui précèdent que le cinquième grief manque également de précision.

Tous les autres reproches sont cependant décrits avec la précision requise. En effet, la société SOCIETE1.) prend soin d'expliquer en premier lieu le contexte dans lequel se sont déroulés les faits. A ce titre, elle indique, non seulement, quelles étaient les mesures sanitaires imposées par le gouvernement, mais aussi, que la présence sur le lieu de travail des salariés (et en particulier des managers ayant des fonctions d'encadrement) était requise afin de faire face aux suites d'une cyberattaque dont la société avait été victime quelque temps auparavant.

Force est également de constater que tous les autres salariés impliqués dans les faits sont identifiés de manière claire par l'indication, non seulement, de leurs noms, mais également, de leurs fonctions. La lettre précise par ailleurs si ces personnes étaient des subordonnés ou des supérieurs hiérarchiques de la requérante. Les circonstances de temps sont également indiquées.

Il y a partant lieu de constater que les reproches sont décrits avec la précision requise, à l'exception des quatrième et cinquième griefs relatifs à l'expression d'idées contestataires et du refus de se plier au CovidCheck.

2. Le caractère réel et sérieux des motifs décrits avec précision

En ce qui concerne la cause réelle du licenciement, celle-ci implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Elle se situe entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il y a partant lieu de passer en revue les griefs qui ont été décrits avec précision dans la lettre de motivation pour vérifier s'ils sont susceptibles de constituer des motifs réels et sérieux de licenciement en l'espèce.

a. La demande de pouvoir télétravailleur pendant la période d'application du régime 3G

Le Tribunal constate qu'il résulte de plusieurs courriels versés en cause qu'à la fin du mois de décembre 2021, la société défenderesse a annoncé à l'ensemble de ses salariés qu'à compter du 15 janvier 2022, le régime du CovidCheck serait mis en place au sein de l'entreprise. A la suite de l'annonce des règles applicables (courriel de PERSONNE2.) du 17 décembre 2021, pièce 1 de Maître FERRY), le Managing Director, PERSONNE3.) s'est également adressé

par courriel à l'ensemble des salariés pour rappeler que ce dispositif était imposé par la loi et que la société n'avait d'autre choix que de s'y plier. Il a expressément ajouté que tous les salariés seraient logés à la même enseigne dans ce contexte (« *While we accept and respect your private life, we also have an obligation of result and of equity among our employees. As a result, vaccinated or not, everyone will have to follow the same rules (namely regarding presence in the office). Should this not be possible for you, the 2 options that are foreseen by Law are (1) Holidays and (2) Unpaid leave.* ») (courriel du 22 décembre 2021 à 15.17h, pièce 2 de Maître FERRY).

En marge de cette communication générale, un échange de courriels a eu lieu entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.). En indiquant qu'il ne lui serait pas possible de se plier aux règles du CovidCheck, la requérante a sollicité un accord lui permettant de télétravailler pendant toute la durée prévue de la mesure, soit du 15 janvier au 28 février 2022. PERSONNE3.) a renvoyé à son courriel adressé à tous les salariés pour rejeter cette requête. PERSONNE1.) a insisté (mail du 22 décembre 2021 à 16.44 heures) et PERSONNE3.) lui a indiqué, une seconde fois, qu'il ne pouvait accéder à sa requête. Il a invoqué notamment des raisons de sécurité informatique (« *I could give you 10 reasons that make it different from the lockdown period, the most important one being IT Security.* »).

Force est dès lors de constater que les faits décrits au point 1 de la lettre de licenciement sont corroborés par les éléments du dossier. Il n'en demeure pas moins, conformément aux plaidoiries de PERSONNE1.), que le simple fait de solliciter un aménagement de travail pendant une période déterminée ne saurait constituer à lui seul un motif de licenciement. Néanmoins, force est de constater que cet échange de courriels pose le contexte dans lequel les autres faits reprochés se sont déroulés.

b. Les circonstances de la remise du certificat d'isolement

Il est constant en cause qu'après avoir bénéficié d'un congé de fin d'année de deux semaines, PERSONNE1.) devait reprendre son travail le lundi 10 janvier 2022, soit quelques jours avant l'entrée en vigueur du régime 3G sur le lieu de travail. Or, il résulte des termes mêmes de sa plainte du 30 janvier 2022, qu'elle ne s'est pas présentée physiquement sur son lieu de travail à la fin de son congé, ni les jours subséquents, mais qu'elle a travaillé depuis son domicile. Dans ce contexte, il résulte des éléments du dossier qu'elle a informé son supérieur hiérarchique, PERSONNE4.) qu'elle était probablement atteinte du Covid.

A l'audience des plaidoiries, la requérante a contesté l'affirmation contenue dans la lettre de licenciement suivant laquelle PERSONNE4.) aurait, avant le 18 janvier 2022, essayé de la joindre sans succès à plusieurs reprises pour s'enquérir du résultat du test. Or, cette affirmation est confirmée par les termes mêmes d'un courriel que la requérante a adressé à PERSONNE4.) le 26 janvier 2022 à 18.58 heures (« *[...] you asked me first on Saturday before her [PERSONNE5.] email about the result of the PCR test - email to which I did not reply on time and then again you asked me about the result on Monday or Tuesday- when I confirmed the result to you. The following day, Wednesday, I received the email from PERSONNE5.)* ».)

Il est également constant en cause que dès le 19 janvier 2022, soit à une époque où la requérante avait télétravaillé en continu depuis plus d'une semaine, la société SOCIETE1.) lui a demandé, par l'intermédiaire de la dénommée PERSONNE5.), de lui communiquer son certificat d'isolement. Il résulte tant de la plainte de PERSONNE1.) du 30 janvier 2022 que des échanges y annexés qu'elle n'a pas immédiatement obtempéré, mais qu'elle a, au

contraire, remis en cause la nécessité de verser un tel certificat en faisant état du fait qu'elle travaillait depuis son domicile depuis la fin de son congé.

Il résulte des pièces annexées par la requérante à sa plainte du 30 janvier 2022 qu'elle a finalement communiqué le certificat litigieux le 21 janvier 2022 à 13.52 (soit plus de 10 jours après la fin de son congé) à l'issue d'un laborieux échange d'une dizaine de courriels avec la prédite PERSONNE5.) qui s'est évertuée à expliquer le bienfondé de la demande de l'employeur. Force est également de constater que le certificat a été transmis après que PERSONNE5.), de guerre lasse, ait décidé d'en référer au managing director (courriel du 21 janvier 2022 à 10.49 « *Since it seems we cannot come to an agreement here, I have forwarded your demands to Stéphane and Benjamin. I am leaving this matter to their appreciation* ».)

Il s'ensuit que les faits décrits au point 2 de la lettre de licenciement sont également établis par les éléments du dossier.

Eu égard à l'échange de courriels du 22 décembre 2022 entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.) dans le cadre duquel l'autorisation de télétravailler en continu avait été explicitement refusée à la requérante, le Tribunal retient que la société SOCIETE1.) était en droit de réclamer un certificat d'isolement afin de pouvoir s'organiser et de savoir à compter de quelle date, elle pourrait à nouveau compter sur la présence physique de la requérante au sein de ses locaux.

Dans ce contexte, le Tribunal constate par ailleurs que PERSONNE1.) ne s'est pas contentée, comme elle le fait plaider, de remettre en question l'utilité du certificat d'isolement, mais qu'elle a, au contraire, conditionné la remise de son certificat à la fourniture d'explications. Par ailleurs, après avoir obtenu des explications, elle a continué de refuser de verser le certificat au motif que celles-ci ne lui paraissaient pas pertinentes.

Dans la lettre de licenciement, la société SOCIETE1.) aboutit à la conclusion que la requérante l'a laissée dans l'incertitude dans l'espoir de pouvoir ainsi prolonger le télétravail au-delà de la période légale d'isolement, alors même qu'en décembre 2021, sa demande de télétravailler avait été rejetée. A défaut pour la société SOCIETE1.) de verser ledit certificat ou de renseigner la date de la fin de l'isolement prescrit, le Tribunal n'est pas en mesure d'apprécier la pertinence de cette conclusion.

Il n'en demeure pas moins que l'attitude de la requérante n'est pas conforme à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi et constitue en l'espèce un acte d'insubordination. En effet, alors qu'elle était consciente que son employeur s'était opposé à ce qu'elle recoure au télétravail en continu pendant la période d'application du régime 3G, il aurait appartenu à PERSONNE1.) d'informer spontanément son employeur, d'une part, du résultat du test, et d'autre part, de la durée de son isolement en remettant un certificat. Or, en l'espèce, la requérante s'est non seulement abstenue d'informer spontanément l'employeur du résultat du test et de remettre son certificat d'isolement, mais elle s'est en plus permis de refuser de remettre celui-ci précisément sous le prétexte qu'elle travaillait, alors même qu'elle n'avait pas l'autorisation de recourir de manière prolongée au télétravail.

Il s'y ajoute que l'attitude récalcitrante de PERSONNE1.) a engendré une perte d'énergie et de temps pour tous les salariés qui ont été impliqués dans la quête du certificat d'isolement.

c. La non-observation de la procédure d'élaboration du plan de rotation et la non-observation du plan

Il résulte des éléments du dossier, et en particulier d'un courriel adressé par la requérante aux membres de son équipe et à PERSONNE4.) le 21 janvier 2022 à 15.58 (pièce 5 de Maître FERRY), que pour éviter une trop forte affluence au sein des locaux de la société SOCIETE1.), un système d'alternance entre télétravail et travail au bureau avait été mis en place ; un plan hebdomadaire prévoyait, pour chaque membre de l'équipe, les jours où il devait travailler à son domicile et ceux où il devait être présent au bureau.

Dans ce contexte, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir publié, le jeudi 3 février 2022, le plan de rotation pour la semaine suivante sans avoir préalablement obtenu l'aval de son supérieur hiérarchique, PERSONNE4.). Il est également fait grief à la requérante de ne pas s'être conformée au plan de roulement les 4, 7 et 8 février 2022 ; elle aurait quitté le bureau en cours de journée du 4 février 2022, alors que le plan prévoyait qu'elle devait travailler au bureau ce jour-là, elle se serait présentée au bureau le 7 février alors qu'il était prévu qu'elle télétravaillerait et, inversement, elle serait restée à son domicile le 8 février 2022, alors que suivant le plan, elle devait travailler au bureau.

La requérante soutient en premier lieu que la société SOCIETE1.) ne pouvait plus lui reprocher d'avoir publié un plan d'alternance sans le faire avaliser par son supérieur hiérarchique dans la mesure où ce fait aurait déjà fait l'objet d'un avertissement. Force est de constater que dans le courriel du 4 février 2022 à 13.35 heures visé par la requérante dans ce contexte, PERSONNE4.) ne fait que répondre aux accusations de la requérante d'outrepasser ses pouvoirs. Ce courriel ne contient aucun avertissement. Il s'ensuit que le reproche n'avait pas encore fait l'objet d'une sanction de sorte qu'il pouvait être invoqué à l'appui du licenciement.

PERSONNE1.) conteste ensuite la procédure d'élaboration du plan de rotation telle qu'elle est décrite dans la lettre de motivation. Or, cette procédure, et plus particulièrement l'intervention de PERSONNE4.) dans l'élaboration du plan de rotation, est étayée par plusieurs éléments du dossier. Ainsi, force est de constater que dans son courriel du 21 janvier 2022 précité, PERSONNE1.) a utilisé la seconde personne du pluriel, ce qui impliquait nécessairement que le plan n'était pas élaboré par elle seule (« *we'll be updating* »). Il est constant en cause que PERSONNE4.) était le supérieur hiérarchique direct de la requérante et que le courriel en question lui a été adressé en copie cachée. Il s'y ajoute qu'après que PERSONNE4.) ait rappelé la procédure à suivre à PERSONNE1.), (courriel de PERSONNE4.) du 4 février 2022 à 13.35h, pièce 4 de Maître GIABBANI « [...] *you prepare it and review it with me (as I am in charge of the whole team) and then circulate it to all* »), la requérante n'a pas contesté cette description. Au contraire, elle a soutenu que malgré la publication anticipée du plan, personne n'était supposé l'avoir vu (« *The planning is to be send on Friday, if someone would have seen it yesterday and as I did not send any official communication it would have not mattered because I did not inform them* »).

Eu égard à ces éléments, le Tribunal tient pour établi, d'une part, que la procédure prévoyait que PERSONNE4.) devait avaliser le planning préparé par la requérante avant que celui-ci ne puisse être communiqué aux membres de l'équipe et, d'autre part, qu'en date du jeudi 3 février 2022, la requérante a sauvegardé un planning non encore avalisé par son supérieur dans un fichier partagé, accessible à tous les membres de l'équipe. Force est cependant de constater qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir que PERSONNE1.) a agi sciemment.

Il est constant en cause qu'après avoir constaté que le plan de roulement avait été « publié » sans son aval, PERSONNE4.) l'a modifié avant d'annoncer à toute l'équipe qu'il était consultable.

Il résulte des éléments du dossier que la requérante a réagi en reprochant à son supérieur d'avoir abusé de son pouvoir et d'avoir délibérément procédé à la modification du plan et à son officialisation avant son arrivée au bureau pour la mettre devant le fait accompli (courriel 4 février 10.05 h, pièce 4 de Maître GIABBANI). Dans ce courriel, elle soutient par ailleurs que les modifications apportées à son planning n'auraient aucune justification objective, elles auraient été faites dans le seul but de la contrarier. Elle affirme finalement que sa position de « senior manager » l'autorise à déterminer seule son planning (« *As a senior manager and as all senior managers do in this company, I will choose my own planning* »). Il résulte encore de ce même courriel que la requérante a ensuite quitté le bureau arguant du fait que les mesures de distanciation et de protection ne seraient pas respectées.

Force est de constater que quelques heures plus tard, PERSONNE4.) a répondu à la requérante (courriel du 4 février 2022 à 13.35h) en rappelant la procédure d'élaboration du plan de rotation et en contestant formellement l'affirmation selon laquelle, PERSONNE1.) serait en droit de déterminer seule son planning. (« *I cannot agree to your statement [...]. None decides when to come or go at their own will, it is based on company policies, planning and requirements. Working from home is subject to approval by the company and not at the discretion of the employees, (hence also why we publish a planning). Furthermore as a senior manager, you have a management role and need to manage the terms on the ground as well as lead by example* »).

Force est de constater que dans la lettre de motivation, il est encore reproché à la requérante d'avoir par la suite apporté de nouvelles modifications au plan de rotation tel qu'il avait été officialisé par PERSONNE4.). Or, ce volet du reproche n'est pas étayé par les éléments du dossier. Il est par contre établi en cause que le plan publié par PERSONNE4.) prévoyait que PERSONNE1.) devait télétravailler le 7 février 2022 et que celle-ci s'est cependant présentée à son poste de travail ce jour-là (plainte pour harcèlement de PERSONNE1.) du 7 février 2022 « *as a result, I have kept my own planning (as it was defined before his changes)* »).

Il s'ensuit que le troisième reproche figurant dans la lettre de motivation est établi, sauf en ce qui concerne la question de savoir si la requérante a apporté des modifications au plan après que celui-ci ait été officialisé par PERSONNE4.).

Dans le cadre de l'appréciation du caractère sérieux de ce motif, le Tribunal relève qu'il résulte de la seconde plainte pour harcèlement de la requérante que les faits des 4, 7 et 8 février 2022 avaient été précédés d'un premier incident en date du 31 janvier 2022. A cette occasion, PERSONNE4.) avait déjà expliqué expressément à PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) privilégiait le travail sur site (courriel du 1^{er} février 2022 à 18.12h, pièce 4 de Maître GIABBANI « *we as a company for the moment favor work from the office, of course while adhering to health restrictions, as in our line of business and tasks, this is, simply put, more efficient* » et courriel du 1^{er} février 17.38h pièce 4 de Maître GIABBANI « *We need to avoid situations when working from home, and choosing which days to work from home, is treated as given because it should not be [...]* »). Force est de constater également que ces propos font écho à ceux déjà tenus, quelques semaines auparavant, par PERSONNE3.) pour

refuser la demande de PERSONNE1.) de pouvoir télétravailler pendant toute la période d'application du régime 3G.

Le Tribunal relève également que dans son courriel adressé aux membres de son équipe, le 21 janvier 2022, la requérante avait elle-même, d'une part, utilisé une formulation qui ne laissait pas de doute quant au caractère obligatoire du plan (« [...] *the days that you should be present in the office/working from home* ») et, d'autre part, précisé que le plan de rotation était susceptible de faire l'objet de modifications de dernières minutes en fonction des besoins du service (« *Note that is schedule is subject to last minutes changes [...]* »).

Alors même que PERSONNE1.) avait été informée de la position de la société SOCIETE1.) quant au télétravail et qu'elle avait elle-même insisté sur l'importance de respecter le plan de rotation, son inobservation du plan établi par son supérieur hiérarchique constitue une insubordination qui, non seulement, sape l'autorité de son supérieur, mais vient également déranger une organisation fragile. Dans ce contexte, les circonstances dans lesquelles le plan de la semaine du 7 février 2022 a été établi ne sont pas pertinentes. En effet, le Tribunal rappelle qu'en tout état de cause PERSONNE4.) devait avaliser les plans de rotation. Il s'y ajoute que c'est PERSONNE1.) qui a suscité l'incident en émettant dès le 3 février 2022 un plan de rotation non encore avalisé.

d. les plaintes pour harcèlement

La société reproche finalement à PERSONNE1.) d'avoir abusivement accusé PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE2.) de s'être rendus coupables d'actes de harcèlement à son égard.

Le Tribunal a d'ores et déjà retenu que la société SOCIETE1.) était en droit de réclamer un certificat d'isolement. Les démarches effectuées par PERSONNE5.) et PERSONNE4.) en vue d'obtenir la remise de ce certificat ne sauraient dès lors s'analyser en un acte de harcèlement. Si certains passages des courriels traduisent un certain agacement, ils restent néanmoins courtois dans leur ensemble. Force est d'ailleurs de constater que PERSONNE5.) ne se contente pas de réclamer le document, mais qu'elle s'évertue à justifier cette demande et à répondre aux arguments de la requérante. Il s'ensuit que la plainte du 30 janvier 2022 relative à la remise du certificat d'isolement n'était pas fondée. Il s'y ajoute qu'en refusant obstinément sous un prétexte fallacieux (le fait de télétravailler alors que le télétravail lui avait été refusé) de remettre le certificat en question, la requérante a elle-même provoqué la situation tendue qu'elle a par la suite dénoncée. C'est dès lors à bon droit que la société SOCIETE1.) a considéré que la plainte du 30 janvier 2023 était abusive.

Il en va de même de la plainte du 7 février 2022 relative aux modifications apportées par PERSONNE4.) aux plans de rotation. Là encore, force est de constater que c'est PERSONNE1.) qui se trouvait à l'origine de l'incident relatif au plan de rotation de la semaine du 7 février 2020. En ce qui concerne l'incident du 31 janvier 2023, il résulte des échanges annexés à la plainte que celui-ci procédait d'un malentendu et que PERSONNE4.) a reconnu sa part de responsabilité et s'en est excusé (courriel du 1^{er} février 2022, pièce 4 de Maître Giabanni « *Yes I should have notified you earlier and sorry about that [...]* »).

C'est partant à bon droit que la société SOCIETE1.) a reproché à PERSONNE1.) d'avoir attaqué personnellement des collègues de travail dont les actes n'étaient pourtant que

l'expression du pouvoir de direction de la société employeuse à l'égard de sa salariée. Au vu des explications claires, précises et détaillées que la requérante a obtenues dans le cadre de ses nombreux échanges avec PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.), elle ne pouvait ignorer que les faits qu'elle a dénoncés n'étaient manifestement pas des actes de harcèlement.

En attaquant personnellement des collègues de travail en leur reprochant d'avoir commis des actes de harcèlement, la requérante a manifestement rendu impossible la poursuite harmonieuse de la relation de travail avec ces personnes, dont l'une (PERSONNE4.) était par ailleurs son supérieur hiérarchique direct.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que les reproches énoncés aux points 2, 3 et 6 de la lettre de motivation du licenciement sont établis en cause et qu'ils sont de nature à justifier le licenciement intervenu, lequel doit partant être déclaré justifié.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires en relation avec son licenciement.

3. La demande de dommages et intérêts pour le harcèlement moral

Il résulte d'ores et déjà des développements consacrés au dernier motif du licenciement que les actes dénoncés n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement moral et que les plaintes étaient abusives. Il ne saurait dès lors être reproché à la société SOCIETE1.) de ne pas avoir lancé d'investigations ni pris de mesures pour mettre fin au prétendu harcèlement. S'il est exact que la société SOCIETE1.) s'est également abstenue de répondre à la requérante pour l'informer de sa position, il n'en demeure pas moins que cette absence de réponse n'a pas été de nature à générer un préjudice moral dans le chef de la requérante étant donné que dans le cadre des échanges avec ses divers interlocuteurs, PERSONNE1.) avait déjà reçu de nombreuses explications quant aux motivations de la société SOCIETE1.). Ceci a été particulièrement le cas dans le cadre des échanges avec PERSONNE5.) sur l'intérêt du certificat d'isolement et dans le cadre des échanges avec PERSONNE4.) au sujet de l'importance de respecter un plan de rotation et d'établir celui-ci en fonction des nécessités du service lesquelles devaient s'apprécier non seulement par rapport à l'emploi du temps de PERSONNE1.) elle-même, mais également par rapport à celui des membres de son équipe qu'elle devait encadrer.

Il s'ensuit que la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral est également à déclarer non fondée.

4. L'indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il y a également lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare justifié le licenciement prononcé le 24 février 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare non fondée les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices moral et matériel consécutifs au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef d'un harcèlement en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.