

Texte pseudonymisé

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

**RÉPERTOIRE NR. : 2568 / 2024
L-TRAV-270/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 JUILLET 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour,
demeurant à Strassen.

et

la société anonyme de droit français SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à F-ADRESSE2.) (France), ADRESSE3.), représentée par ses organes statutaires actuellement en fonctions, inscrite auprès du registre de commerce et des sociétés de Paris sous le n° NUMERO1.), représentée par sa **succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg Branch**, établie à L-ADRESSE4.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

partie défenderesse, partie défenderesse, comparant par la société anonyme ELVINGER HOSS PRUSSEN S.A., inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1340 Luxembourg, 2, place Winston Churchill, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 209 469, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins des présentes par Maître Lukas ADAM, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête — annexée à la minute du présent jugement — déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 6 mai 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 13 juin 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 17 juin 2024. Lors de cette audience, Maître Isabelle GIRAULT exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Lukas ADAM répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 6 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société de droit français SOCIETE1.) S.A., agissant par sa succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg Branch (ci-après : la société SOCIETE1.) S.A.), devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour les voir condamner, solidairement sinon *in solidum*, sinon chacune pour le tout, à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 12 juillet 2021 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 17 juin 2024, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Licenciement	Préjudice matériel	29.108,43 euros
	Préjudice moral	70.000,00 euros
Harcèlement	Préjudice moral	50.000,00 euros
Remboursement de frais et honoraires d'avocat		1.638,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 17 juin 2024, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE2.) suivant contrat de travail à durée déterminée du 29 février 2000, avec effet au 1^{er} mars 2000, suivi d'un contrat de travail durée indéterminée du 9 août 2000, avec effet au 1^{er} septembre 2000.

Il est constant aux débats que dans la suite, ledit contrat de travail à durée indéterminée a été repris par la société SOCIETE1.) S.A.

À partir du 1^{er} janvier 2014, PERSONNE1.) exerçait la fonction de « *payroll and staff administration officer* » au sein du département des ressources humaines de la société SOCIETE1.) S.A.

Par courrier du 12 juillet 2021, la société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 6 mois, ayant couru du 15 juillet 2021 au 14 janvier 2022.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 42 ans et avait une ancienneté de service de 21 ans.

PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement le 2 août 2021 et la société SOCIETE1.) S.A. lui a communiqué ces motifs par courrier daté au 9 septembre 2021. Ladite lettre de motifs du 9 septembre 2021 est intégralement reproduite dans la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 2 décembre 2021.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

À l'audience du 17 juin 2024, PERSONNE1.) conteste (contrairement à la requête introductive d'instance, dans laquelle ce moyen n'est pas soulevé) que la lettre de motifs remplit le caractère de précision légalement requis, au motif, en substance, qu'elle n'aurait pas été seule à travailler dans le service par rapport aux reproches formulés à son égard.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

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 d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au

contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la partie demanderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes. Le fait que PERSONNE1.) estime que les reproches ne pouvaient pas être imputés à elle seule, mais à l'ensemble de l'équipe au sein de laquelle elle travaillait, n'a en l'espèce pas d'incidence au stade de l'analyse de la précision des motifs, mais constitue un moyen susceptible d'être examiné au stade de l'analyse du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Il convient de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au Tribunal saisi de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés — dont témoigne encore la prise de position de 15 pages du 1^{er} octobre 2021 par rapport aux motifs du licenciement qu'elle a personnellement adressée à la société SOCIETE1.) S.A. — de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Pour contester le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par la société SOCIETE1.) S.A. à la base du licenciement du 12 juillet 2021, PERSONNE1.) fait valoir, en substance, avoir été victime d'un accident le 14 novembre 2020, lui ayant causé une rupture des ligaments croisés du genou et ayant nécessité une opération début février 2021. Elle aurait informé son employeur dès qu'elle a su qu'une opération était nécessaire et l'aurait, de manière générale, durant les mois ayant précédé son licenciement, régulièrement tenu informé de l'évaluation de sa blessure et de sa convalescence. Pendant son arrêt maladie, elle a reçu un avertissement le 17 décembre 2020, qu'elle a contesté le 18 janvier 2021. Elle aurait annoncé son retour le 1^{er} juin 2021, mais aurait fini par être convoquée à un entretien préalable le 7 juillet

2021 en vue de son licenciement. Lors de cet entretien, les reproches évoqués auraient concerné des motifs déjà repris dans l'avertissement susmentionné, bien que contestés par elle. Elle aurait été licenciée avant même de reprendre son travail, en dépit de plus de 20 ans d'ancienneté et de bonnes évaluations. Le licenciement semblerait être un règlement de comptes, lié à des tensions avec la responsable des ressources humaines, PERSONNE2.), et un climat de travail hostile, ponctué par une surcharge de travail et de nombreux départs. Se qualifiant de « lanceur d'alerte », elle considère ce licenciement illégal et injuste, car effectué sans lui laisser la possibilité de reprendre son travail, pour des motifs non justifiés, et sans réaffectation à un autre poste alors que son service aurait été externalisé depuis le 1^{er} janvier 2021.

La société SOCIETE1.) S.A. répond, en substance, que la requérante était en arrêt de travail continu du 14 novembre 2020 jusqu'au 30 juin 2021, soit une période de plus de 7 mois et demi et donc une absence inhabituellement longue, de sorte que la perturbation du fonctionnement du service de l'employeur serait présumée. À plusieurs occasions, PERSONNE1.) n'aurait pas jugé nécessaire de soumettre son certificat médical dans les délais légalement prévus. En réalité, contrairement aux affirmations de la requérante, cela aurait entraîné une désorganisation importante de la société SOCIETE1.) S.A., qui se serait traduite non seulement par un coût considérable pour la société défenderesse, qui aurait été contrainte de recourir à des prestataires externes, mais encore par une charge de travail accrue pour les autres membres de l'équipe des ressources humaines de la société défenderesse. Il n'y aurait eu aucune certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche, de sorte qu'elle n'aurait plus pu compter sur une collaboration régulière et efficace de la requérante. Par ailleurs, PERSONNE1.) aurait fait preuve d'insuffisance professionnelle dans l'exécution de ses tâches, ayant entraîné non seulement des dommages financiers pour la société SOCIETE1.) S.A., mais portant également atteinte aux droits des autres collaborateurs de la société. Les négligences de la requérante dans la gestion des ressources de la société SOCIETE1.) S.A. démontreraient l'indifférence avec laquelle elle aurait abordé les missions qui lui étaient confiées. Les fautes commises par PERSONNE1.) dans l'exécution de son travail, ainsi que son insuffisance professionnelle et sa négligence flagrante dans l'accomplissement de ses tâches quotidiennes, couplées à l'absence continue inhabituellement longue sans fin prévisible de la requérante, auraient rendu la situation intenable pour la société SOCIETE1.) S.A. et auraient conduit à la décision de procéder au licenciement.

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision 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. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

L'article L. 124-11 (3) du code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

La précision et la réalité des motifs invoqués à la base d'un licenciement sont appréciées par les juridictions pour chaque reproche pris isolément, tandis que le caractère sérieux, la légitimité du congédiement sont toisés et analysés en fonction soit d'un fait unique et isolé, mais suffisant pour le justifier ou alors par rapport à plusieurs faits pris dans leur ensemble (Cour, 3^{ème} ch., 2 octobre 2014, rôle n° 40103).

- *Examen du caractère réel des motifs*

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8^{ème} ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) S.A. se prévaut de deux catégories de motifs, que sont, d'une part, ceux liés à l'absence de PERSONNE1.) ainsi que, d'autre part, ceux relatifs à l'insuffisance professionnelle dont aurait fait preuve la requérante. Il convient de les analyser successivement quant à leur caractère réel.

- MOTIFS TIRÉS DE L'ABSENCE DE PERSONNE1.)

D'un point de vue subjectif, le Tribunal constate que le reproche de la société SOCIETE1.) S.A. tenant à « *la négligence de [...] la Requérante quant à son devoir d'information envers son Employeur entraînait une invisibilité pour SOCIETE1.) sur la durée des arrêts de travail ou un éventuel retour* », ne résiste, s'agissant de la période du 16 novembre 2020 au 15 mars 2021 et même sans que cela ne relève, comme le soutient la requérante, du principe de l'estoppel¹, pas à une analyse des écrits produits par PERSONNE1.), dont il résulte qu'elle a, sommairement certes, tenu au courant divers responsables (PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.)), dès le 15 novembre 2020, soit le lendemain de sa blessure grave au genou, de la survenance de celle-ci, puis de l'évolution du parcours médical qui s'en est suivi.

Tel n'a cependant plus le cas à partir du 15 mars 2021, date correspondant à la fin des 6 semaines de rééducation à partir de l'opération de début février 2021 annoncées le 7 janvier 2021 par PERSONNE1.) dans un courriel adressé à son employeur. En effet, l'annonce de PERSONNE1.) du 26 février 2021 (« (...) *je vois le docteur le 10 mars et la dernière fois il me parlait de reprendre mi-avril en mi-temps thérapeutique Et télétravail Je te tiens au courant après mon rdv* ») n'a, au vu des pièces versées, pas été suivie d'effet, sur la période du 15 mars 2021 au 1^{er} juin 2021 (pour laquelle la requérante a versé deux certificats médicaux d'incapacité de travail de respectivement 6 semaines et 1 mois), date à laquelle elle demande, par courriel, à son responsable PERSONNE4.), de manière brouillée et incommode, d'avoir un entretien téléphonique pour évoquer son « *éventuel* » retour ; entretien qui a finalement eu lieu le 17 juin 2021, soit encore plus de deux semaines plus tard.

En ce, les reproches de la société SOCIETE1.) S.A. tenant à ce que PERSONNE1.) a remis, pour la période postérieure au 15 mars 2021, trois certificats médicaux d'incapacité de travail d'une durée d'à chaque fois au moins un mois, juste avant l'expiration du précédent et alors que leur date d'émission remontait à respectivement 3, 4 et 5 jours, sont justifiés sous l'angle de vue de la contribution proactive de la salariée à la bonne gestion de son absence.

D'un point de vue objectif, le Tribunal constate qu'au regard des exigences de l'article L.121-6 du code du travail et des pièces versées, PERSONNE1.) se trouvait *de facto*

¹ Le moyen tiré du principe de cohérence, ou estoppel, est une fin de non-recevoir fondée sur l'interdiction de se contredire au détriment d'autrui. Ce principe s'oppose dès lors à ce qu'une partie puisse invoquer une argumentation contraire à celle qu'elle a avancée auparavant. Ce principe, qui concerne essentiellement les relations contractuelles, implique que deux éléments au moins soient réunis, à savoir il faut que dans un même litige opposant deux mêmes parties, il y ait, d'une part, un comportement sans cohérence de la partie qui crée une apparence trompeuse et revient sur sa position qu'elle avait fait valoir auprès de l'autre partie, trompant ainsi les attentes légitimes de cette dernière et, d'autre part, il faut un effet du changement de position pour l'autre partie, qui est conduite elle-même à modifier sa position initiale du fait du comportement contradictoire de son adversaire qui lui porte préjudice.

en absence injustifiée du lundi 16 novembre au vendredi 20 novembre 2020, en ce qu'elle a certes prévenu son employeur les 15 et 16 novembre de son absence, mais qu'elle n'a transmis son certificat médical d'incapacité de travail que le lundi 23 novembre 2020 — sans que la société SOCIETE1.) S.A. lui fasse de reproche dans l'immédiat.

Si la preuve que la prestation d'heures supplémentaires par les autres collaborateurs du département auquel était affectée PERSONNE1.) et l'interdiction de prise de congés au sein dudit département étaient directement liées à l'absence prolongée de la requérante, au-delà d'une charge de travail simplement accrue en raison de la fin de l'année 2020, n'est, aux yeux du Tribunal, pas rapportée, il en va différemment du recours au prestataire externe SOCIETE3.) s.à r.l.-s. pour la mise à disposition du consultant PERSONNE5.) entre le 28 décembre et le 30 juin 2021, dont témoignent à suffisance les relevés de facturation et l'attestation testimoniale de PERSONNE3.)).

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) S.A. établit un ensemble d'éléments et subjectifs permettant de conclure à une réalité suffisante des motifs de licenciement tirés de la gestion et de l'impact désorganisateur de l'absence de PERSONNE1.) à partir du 16 novembre 2020, soit pendant plus de 7 mois au 7 juillet 2021, date de l'entretien préalable au licenciement.

En revanche, contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), il ne résulte pas des éléments versés aux débats qu'au-delà des énonciations de la lettre de motifs (« (...) *la Banque a externalisé certaines tâches RH notamment celles relatives à la paie, la commande de Tickets Restaurant et la gestion des leasings pour qu'elles soient effectuées auprès de l'une des filiales du Groupe Crédit Agricole à partir du 1^{er} janvier 2021 (...)* »), les véritables motifs du licenciement de PERSONNE1.) seraient « *que son service allait être outsourcé et que son poste allait être supprimé* » et, en fin de compte, « *1) la suppression de son poste, 2) un règlement de compte [d'PERSONNE2.)] qui se fonde sur des motifs bien cherchés et trouvés juste pour satisfaire les besoins de la cause* », le tout pour conclure qu'à vrai dire, « *son rôle de "lanceur d'alerte"* » aurait été sanctionné par le licenciement litigieux. En effet, le message de PERSONNE6.) qu'aurait « *continué* » PERSONNE7.), ancien supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), à cette dernière le 17 septembre 2020 (« (...) *au final l'objectif sera de déplacer toute l'admin à la banque privée!! Mais ils veulent commencer par la paie au 01/01 [...] heureusement [N]ajat [PERSONNE8.)] et [M]ika [MAAS] sont plus sur la réserve et attendent qu'on étudie dans le détail* ») ne permet pas de conclure à un transfert effectif, au-delà de simples hypothèses évoquées entre collègues, du service au sein duquel travaillait PERSONNE1.), qui aurait eu pour conséquence la suppression de la tâche de la requérante, sur la période à observer du 16 novembre 2020 au 7 juillet 2021 (date de l'entretien préalable au licenciement de PERSONNE1.)). Par voie de conséquence, il n'y a pas lieu de faire droit au point intitulé « *// Quant au contexte du licenciement intervenu* » de l'offre de preuve de PERSONNE1.), pareille démarche n'étant ni pertinente, ni concluante.

- MOTIFS TIRÉS DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE DONT AURAIT FAIT PREUVE PERSONNE1.)

Alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie depuis le 16 novembre 2020, soit depuis un mois, PERSONNE1.) s'est vu notifier, par courrier daté au 17 décembre 2020, un avertissement écrit de la société SOCIETE1.) S.A., portant sur les trois points qui suivent :

<i>Fait exposé dans l'avertissement</i>	<i>Appréciation du Tribunal</i>
<p>1. <i>Gestion du temps des collaborateurs</i> : Le 17 décembre 2020, suite à diverses réclamations de collaborateurs concernant des erreurs dans leur solde de congés, la direction aurait effectué un contrôle nominatif sur tous les congés attribués pour l'année 2020. À l'issue de ce contrôle, il aurait été identifié que PERSONNE1.) avait commis de nombreuses erreurs nécessitant 133 corrections, soit un taux d'erreur de 10,8 %. De plus et en conséquence, 133 mails d'information de rectification auraient dû être envoyés aux collaborateurs.</p>	<p>Le Tribunal considère que ce fait est établi au vu de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.).</p>
<p>2. <i>Saisie et contrôle de cohérence des données pour le traitement d'heures supplémentaires</i> : PERSONNE1.) était chargée de fournir à la Fiduciaire de la société SOCIETE1.) S.A. un rapport sur les heures supplémentaires effectuées par les collaborateurs. Ce rapport servait de base pour demander le paiement de ces heures. Selon les procédures de la défenderesse, seules les heures supplémentaires préalablement validées par la direction seraient payées. Cependant, de janvier 2019 à juillet 2020, PERSONNE1.) aurait édité et transmis un rapport d'heures depuis le système RH qui ne correspondait pas à cette procédure : elle aurait produit un rapport incluant également les heures non validées par la direction. Elle aurait omis de contrôler les données qu'elle a envoyées à leur prestataire externe. Ce non-respect de la procédure interne aurait conduit la société SOCIETE1.) S.A. à payer des heures à des collaborateurs qui n'y étaient pas éligibles. Le coût estimé pour la banque de cette erreur serait de 65.000 euros.</p>	<p>Le Tribunal considère que ce fait est établi au vu du contenu du courriel envoyé <i>in tempore non suspecto</i> à PERSONNE1.) (par rapport au déroulement des faits à partir du 16 novembre 2020) par PERSONNE2.) le 17 septembre 2020 (« Cette erreur était due à ton utilisation d'un rapport Tempo qui n'était plus d'actualité [...] Le coût estimé pour la banque de cette erreur est de 65.000 euros »), ensemble les échanges de courriels reproduits dans la prise de position de PERSONNE1.) du 18 janvier 2021 par rapport à l'avertissement litigieux et l'attestation testimoniale de PERSONNE4.).</p>
<p>3. <i>Gestion administrative des dossiers des collaborateurs</i> : Le 3 novembre 2020, suite à une réclamation d'une salariée, la direction aurait dû reprendre son dossier. Il aurait été constaté que la banque aurait dû lui payer ses bonifications d'intérêt trimestriellement pour l'année 2019, mais que PERSONNE1.) n'avait pas instruit cette demande. Par conséquent, la banque aurait dû</p>	<p>Le Tribunal considère que ce fait est établi à suffisance au vu de l'attestation testimoniale de PERSONNE9.).</p>

effectuer le paiement intégral du montant de l'année 2019 en février 2020. Cependant, ce paiement effectué en 2020 aurait entraîné un dépassement du plafond de déclaration fiscale de la salariée concernée, la contraignant à payer des impôts qu'elle n'aurait pas dû payer si l'instruction avait été passée conformément à la procédure RH. Cette erreur aurait conduit la direction à recalculer l'excédent d'impôt payé, à rembourser la salariée et à s'excuser auprès d'elle.	
--	--

Quant au moment du prononcé de l'avertissement du 17 décembre 2020, si PERSONNE1.) considère que « *cet avertissement avait pour but de la "casser" moralement dans un contexte de souffrance physique et morale dans l'espoir qu'elle ne reprenne pas le travail et qu'elle démissionne* », il demeure que l'émission d'un avertissement par l'employeur n'est pas enfermée dans un délai explicite et, en l'espèce, il n'y a pas lieu de considérer que le délai moral de sanction par un avertissement eut été dépassé, la proximité temporelle des faits faisant l'objet de ladite sanction avec son prononcé étant donnée à suffisance.

Il a été décidé que le fait que certains manquements antérieurs du salarié n'ont pas été sanctionnés ne permet pas de retenir que ces manquements ne peuvent pas constituer des fautes sérieuses. Il en est de même d'un fait sanctionné dans le passé par un avertissement, cette faute ancienne pouvant être invoquée à l'appui d'un licenciement ultérieur si le salarié averti a commis un nouveau manquement à ses obligations contractuelles, peu importe, par ailleurs, que le nouveau manquement diffère par sa nature de celui précédemment sanctionné par un avertissement (Cour, 8^{ème} ch., 29 janvier 2015, rôle n° 38618)

Si un même fait ne peut être sanctionné deux fois en ce sens que, s'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est différemment, si le salarié a commis depuis le dernier avertissement et dans un délai raisonnable une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, les reproches antérieurs déjà sanctionnés par des avertissements qui, pris ensemble avec la faute récente, constituent un motif grave ou un motif réel et sérieux de licenciement (Cour, 11 janvier 2016, rôle n° 42094).

En l'espèce, contrairement à l'argumentaire de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) S.A. a pu, lorsqu'elle énonce des griefs d'insuffisance professionnelle au-delà de ceux déjà sanctionnés par l'avertissement litigieux du 17 décembre 2020, valablement se référer audit avertissement à titre de socle des nouveaux reproches.

Au demeurant, le Tribunal considère que si les faits détaillés ci-dessus ont été sanctionnés par un avertissement, elles avaient, du point de vue de leur impact, dans leur ensemble et dans l'absolu, le potentiel *in abstracto* d'être, selon les configurations pouvant se présenter par rapport à la société et au salarié en cause, constitutifs de motifs de licenciement avec préavis — même si tel n'a pas été la décision de la société SOCIETE1.) S.A., décision qui lie la présente instance judiciaire.

Quant aux faits nouveaux, dans le sens de faits différents de ceux ayant fait l'objet de l'avertissement du 17 décembre 2020, le Tribunal constate que :

- s'agissant des trois faits en relation avec les demandes de congés parentaux de salariés de la société SOCIETE1.) S.A., leur caractère réel est établi au regard de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) et, surtout, au regard des échanges de courriels versés en annexe à ladite attestation testimoniale, étant spécifiquement relevé que, d'une part, les effets de la gestion défectueuse des demandes de congés parentaux des salariés PERSONNE10.) et PERSONNE11.) se sont respectivement produits en janvier et en février 2021, soit durant l'absence de PERSONNE1.), et que, d'autre part, pareils dysfonctionnements doivent être considérés comme fâcheux de par leur répétition et pour avoir nécessairement causé des soucis aux salariés concernés,
- il en va de même des faits en relation avec les commandes de cartes-cadeaux, à la fois celles relatives pour la ADRESSE5.) que celles liées à l'ancienneté de service des salariés, dont la matérialité est établie au regard de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) et des échanges de courriels y annexés.

Quant à l'imputabilité de ces faits nouveaux à sa personne, PERSONNE1.) est malvenue de se prévaloir, attestation testimoniale de l'ancienne collaboratrice PERSONNE12.) à l'appui, du fait qu'elle n'aurait pas été seule dans le service et que d'autres personnes auraient eu la même charge, étant donné que :

- s'agissant des congés parentaux, les échanges de courriels annexés à l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) renseignent que PERSONNE1.) s'est personnellement occupée des trois demandes en question,
- quant aux commandes de commandes de cartes-cadeaux, le Tribunal constate que PERSONNE1.) a procédé à la commande² s'étant avérée incomplète le lundi 16 novembre 2020 à 15.47 heures — soit le premier jour de son absence pour incapacité médicale de travail, à distance ; comportement démontrant à suffisance qu'il s'agissait d'une tâche qui lui incombait.

À titre de conclusion quant aux motifs tirés de l'insuffisance professionnelle de PERSONNE1.), le Tribunal retient que la société SOCIETE1.) S.A. établit la réalité des motifs nouveaux dans la lettre de motifs tenant au traitement des demandes de congés parentaux et à la gestion des commandes de cartes-cadeaux, sur fond de la référence faite à l'avertissement prononcé le 17 décembre 2020.

▪ *Examen du caractère sérieux des motifs*

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

² Extrait du courriel de PERSONNE1.) du 16 novembre 2020 à 15.47 heures : « Bonjour Mesdames, Nous voudrions commander pour SOCIETE1.) les cartes cadeaux suivantes : 642 cartes d'une valeur unitaire de 50 euros, 1096 cartes d'une valeur unitaire de 200 euros, 5 cartes d'une valeur unitaire de 250 euros, 105 cartes d'une valeur unitaire de 500 euros, 5 cartes d'une valeur unitaire de 300 euros. Nous voudrions commander pour SOCIETE4.) les cartes cadeaux suivantes : 1 cartes d'une valeur unitaire de 500 euros, 31 cartes d'une valeur unitaire de 200 euros, 14 cartes d'une valeur unitaire de 50 euros (...) ».

En l'espèce, il convient d'avoir égard au fait que PERSONNE1.) avait, au moment du prononcé du licenciement, une ancienneté de service de 21 ans. Considérée par principe comme un atout en droit du travail, le licenciement d'une salariée dotée d'une telle ancienneté ne doit pas être une décision entachée de légèreté.

Il résulte du relevé d'entretien d'évaluation annuelle de performance relatif à l'année 2019 de janvier/février 2020 que, s'agissant des compétences, son manager de l'époque, PERSONNE7.), avait noté que « PERSONNE13.) *cannait bien son métier mais le nombre de sujets non suivis et de mails sans réponse à nos clients est à gommer au plus vite* » et, à titre de conclusions, que « *J'ai constaté certains manquements et un manque de motivation pour les tâches qu'elle avait à effectuer. Nous nous sommes mis autour de la table pour réfléchir à cette situation et un recentrage sur certaines tâches de son métier. PERSONNE13.) sera dans un contexte plus sécurisant... en contrepartie, la motivation, l'exactitude et le service à nos clients devront être présents* ».

Or, malgré le fait que « PERSONNE13.) *ne sera plus en charge (sauf en période de congés/absence de ses collègues) de la préparation des salaires à partir d'avril 2020* » afin de conférer un « *contexte plus sécurisant* » à PERSONNE1.), les faits ayant donné lieu à l'avertissement du 17 décembre 2020, tout comme ceux liés aux demandes de congés parentaux et aux commandes de commandes de cartes-cadeaux, se sont produits dans la suite, au cours de l'année 2020, enlevant par là à la fiabilité que l'employeur est en droit d'attendre d'une employée dotée à l'époque d'une ancienneté de service de 20 ans.

À cela s'ajoute que PERSONNE1.) vit mal les remontrances justifiées de son employeur, tel que le démontrent, d'une part, un fait non autrement contesté de la lettre de motifs, suivant lequel « (...) *le lendemain [d'un] entretien du 21 septembre 2020 [avec PERSONNE2.) au sujet du fait n° 2 mentionné dans l'avertissement du 17 décembre 2020, relatif aux heures supplémentaires payées], vous avez été en arrêt maladie du 22 septembre 2020 au 25 septembre 2020 inclus. Vous avez fait parvenir votre certificat, par email, à la boîte commune de communication RH, près de 25 jours plus tard, le 16 octobre 2020, à 9h50, sans l'accompagner du moindre texte (...)* », ainsi que, tel que relevé *supra*, le fait d'arrêter sa communication proactive au sujet de son absence d'alors de 4 mois au 15 mars 2021, quelques jours après avoir eu confirmation de la société SOCIETE1.) S.A. que son avertissement du 17 décembre 2000 était maintenu (« *Le 11 mars 2021, la Banque vous a répondu en confirmant le maintien de votre avertissement* »). Il faut en déduire que la motivation de travail de PERSONNE1.), dont déjà question à l'entretien d'évaluation annuelle de performance relatif à l'année 2019 de janvier/février 2020, était définitivement ébranlée.

À titre de conclusion de l'ensemble des développements qui précèdent, s'agissant tant du caractère réel que du caractère sérieux des motifs de licenciement, il y a lieu de retenir que ceux-ci sont établis à suffisance et d'une gravité suffisante, de sorte que la société SOCIETE1.) S.A. était autorisée à énoncer, nonobstant l'ancienneté de service de 21 ans de la requérante, que comme elle ne pouvait « *plus compter sur une collaboration régulière et efficace* » de la part de PERSONNE1.), la continuation de la relation de travail n'était plus possible, sans dommage pour l'entreprise, rendant ainsi nécessaire le licenciement avec préavis de la requérante.

Il s'ensuit que le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 12 juillet 2021 à l'encontre de PERSONNE1.) est à déclarer justifié.

Quant aux demandes indemnitaires formulées en relation avec le licenciement

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 12 juillet 2021 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

Quant à la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de harcèlement

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement du montant de 50.000 euros à titre d'indemnisation du chef de harcèlement qu'elle aurait subi au sein de la société SOCIETE1.) S.A.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) soutient avoir exprimé, à plusieurs reprises, des griefs concernant ses conditions de travail. Elle aurait spécifiquement pointé du doigt les comportements et attitudes inappropriés de sa supérieure hiérarchique, PERSONNE2.), notamment lorsqu'elle aurait été sous l'influence d'alcool. Ces reproches, qu'elle énonce dans sa requête sous les titres « *Décisions illégales et injustes* », « *Géranche du service en fonction des affinités de Madame PERSONNE14.)* » et « *Mélange de la vie professionnelle et de la vie privée* », auraient été une source de plaintes pour tout le service. PERSONNE1.) expose que le harcèlement aurait émané de sa supérieure hiérarchique N+2, ce qui aurait rendu sa situation de travail particulièrement difficile. Des évaluations annuelles positives auraient été réalisées, mais elle n'en aurait pas reçu de copies. Selon PERSONNE1.), les employés auraient supporté de plus en plus mal le fait qu'PERSONNE2.) aurait dirigé son service en fonction de ses affinités personnelles. PERSONNE1.) soutient encore que la société SOCIETE1.) S.A. aurait espéré obtenir sa démission, comme elle l'aurait fait avec d'autres employés, et que les raisons données pour son licenciement étaient fausses. Selon elle, la véritable raison de son licenciement aurait été l'externalisation de son service. Malgré ses 20 ans d'ancienneté et sa fonction de comptable, l'employeur n'aurait pas tenté de lui trouver un autre poste.

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet de la demande de PERSONNE1.), en contestant les reproches formulés par celle-ci et se prévalant du fait qu'aucune plainte pour harcèlement n'avait été faite, en plus de 20 ans de service, par la requérante.

Le harcèlement moral suppose des actes répétés attentatoires aux droits et à la dignité du salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail. Il s'agit d'une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

La législation luxembourgeoise n'instaure aucune présomption, de sorte que la charge de la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral incombe au salarié (Cour, 3^{ème} ch., 26 avril 2018, n° 44560 du rôle), conformément au principe général inscrit à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, tel que retenu *supra*, il n'existe pas d'éléments concrets qui permettraient de conclure à un transfert effectif, au-delà de simples hypothèses évoquées entre collègues, du service au sein duquel travaillait PERSONNE1.), qui aurait eu pour conséquence la suppression de la tâche de la requérante, sur la période à observer du 16 novembre 2020 au 7 juillet 2021, de sorte que la requérante ne saurait soutenir

valablement que la véritable raison de son licenciement aurait été l'externalisation de son service.

Comme PERSONNE1.) était absente depuis 7 mois et avait en dernier lieu fait état, à l'égard de la société, de gênes persistantes de santé dues à sa blessure au genou, le fait que PERSONNE9.), « *Deputy Head op HR* », lui ait demandé, le 7 juillet 2021 en début d'entretien préalable au licenciement, « *Bonjour PERSONNE13.), tu as pu te déplacer ? ... Je n'ai pas été informée que tu viendrais...* » ne saurait être qualifié de manifestation de harcèlement moral.

Pour le surplus, PERSONNE1.) ne verse pas d'éléments de preuve à l'appui de ses accusations pêle-mêle visant PERSONNE2.), supérieure hiérarchique au sujet de laquelle elle glisse qu'elle était « *son ancienne amie [...] (qui l'envoyait régulièrement faire ses courses privées pendant des années sur l'heure de midi)* », mais qui avait vivement critiqué la requérante, à juste titre au regard de ce qui a été retenu *supra* au sujet du fait n° 2 mentionné dans l'avertissement du 17 décembre 2020, relatif aux heures supplémentaires payées, dans un courriel avec copie à PERSONNE3.) et PERSONNE4.), autres supérieurs hiérarchiques de celle-ci (« (...) *Comme tu le sais il ne s'agit pas d'une première erreur : tu dois absolument travailler sur ta réactivité, ton Think Client, ta rigueur et ta motivation (...)* »).

À l'opposé des affirmations de PERSONNE1.), dans les échanges de messages que verse celle-ci au sujet de sa communication avec ses supérieurs hiérarchiques au sujet de son absence pour raisons médicales, ces derniers lui répondent de manière polie, voire, à défaut de preuve du contraire, avec bienveillance (PERSONNE2.) : « *J'espère que tu n'as pas trop mal et que cela va vite aller mieux* », « *J'ai connu cela..bon courage* » ; PERSONNE4.) : « *Tant mieux. Courage* », « *Prompt rétablissement* », « *Merci pour la précision : Repose-toi bien et tiens-moi au courant* »).

Dans ces conditions, il ne saurait être fait droit à l'offre de preuve de PERSONNE1.), qui vise à entendre au total 17 personnes³ sur l'ensemble des reproches qu'elle formule, dans la mesure où, conformément au 2^{ème} alinéa de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile, une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.

À titre de conclusion, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) manque de prouver des actes répétés attentatoires à ses droits et à sa dignité de salariée et qui auraient été responsables d'une dégradation délibérée des conditions de travail, de sorte que sa demande en indemnisation du chef de harcèlement n'est pas fondée.

³ « Monsieur PERSONNE7.), demeurant à [...] > Madame PERSONNE15.), demeurant à, DEMISSION CAR HARCELEMENT, > Madame PERSONNE16.), demeurant à PERSONNE QUI S'EST VU REFUSER UN CDI, PERSONNES PARTIES : > Monsieur PERSONNE17.), demeurant à, > Monsieur PERSONNE18.), demeurant à, > Madame PERSONNE19.), demeurant à > Madame PERSONNE20.), demeurant à + PERSONNE A QUI MME PERSONNE14.) DEMANDE LE MONTANT FRAIS RUPTURE AVEC IF GROUP, PERSONNES TOUJOURS MEMBRES DU PERSONNEL ET QUI ON FAIT UNE ATTESTATION TESTIMONIALE POUR SOCIETE1.) : > Madame PERSONNE6.), demeurant à F-ADRESSE6.), > Monsieur PERSONNE21.), demeurant à B-ADRESSE7.), > Madame PERSONNE9.), demeurant à L-ADRESSE8.), AMIE DE MME PERSONNE14.) ENGAGÉE + PRESENTE A L'ENTRETIEN PRÉALABLE, > Madame PERSONNE3.), demeurant à L-ADRESSE9.); PAR RAPPORT AU TRANSFERT D'ACTIVITE PERSONNES MEMBRE DU PERSONNEL MAIS PAS D'ATTESTATION > Madame PERSONNE2.), demeurant à, > Monsieur PERSONNE22.), demeurant à, MANAGING DIRECTOR, PERSONNE QUI PEUT DIRE QUE MME PERSONNE14.) NE VENAIT PAS AUX REUNIONS > Madame PERSONNE0.), demeurant à, QUI A REÇU LE CDI A LA PLACE DE MME PERSONNE16.) > Monsieur PERSONNE23.) RELATION INTIME ?, demeurant à > Madame PERSONNE24.), NE DOIT PAS ETRE AU COURANT DE LA RELATION »

Quant à la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement du montant de 1.638 euros à titre d'indemnisation du chef des frais et honoraires d'avocats qu'elle aurait été contrainte d'exposer.

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet de la demande.

À défaut pour PERSONNE1.), qui n'obtient pas gain de cause à la présente instance, d'établir un fait générateur de responsabilité dans le chef de la société SOCIETE1.) S.A., elle est à débouter de sa demande en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) S.A. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit justifié le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 12 juillet 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral du chef de harcèlement dont elle se prévaut,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière