

Arrêt N° 29/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze mars deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00204 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 29 janvier 2020,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOC 1) S.A., (anciennement SOC 2) S.A.), établie et ayant son siège social à L(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,
appelante par incident,

comparant par Maître Manuel LENTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1^{er} décembre 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 26 avril 2018, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC 2) S.A., (ci-après la société SOC 2), sinon l'employeur), devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- arriérés de salaire :	92,34 euros,
- complément d'indemnité de congé non pris :	711,18 euros,
- dommage matériel :	45.000,00 euros,
- dommage moral :	45.000,00 euros,
- dommage moral pour anxiété :	60.000,00 euros,

ces montants avec les intérêts légaux à partir du 2 janvier 2018, jour du licenciement, sinon, à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

A réclama une indemnité de procédure d'un montant de 4.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de son ancien employeur aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 30 septembre 2019, la requérante augmenta sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral résultant de l'anxiété, au montant de 65.000 euros. A l'audience du 28 octobre 2019, elle versa un nouveau décompte à l'appui de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et réclama le paiement du montant de 140.703,61 euros de ce chef.

Les faits peuvent être résumés comme suit :

A entra au service de la société SOC 2) en qualité de « head of tax », suivant contrat de travail du 25 novembre 2013 avec effet au 6 janvier 2014.

Elle prit son congé de maternité et son congé parental subséquent, du 1^{er} avril 2017 au 30 décembre 2017.

Par courrier du 2 janvier 2018, elle fut licenciée avec préavis de 2 mois prenant fin le 15 mars 2018. Ce préavis fut assorti de la dispense de travail.

Par courrier du 8 janvier 2018, elle demanda les motifs de son licenciement qui lui furent communiqués le 11 février 2018, le courrier y afférent du mandataire de la société SOC 2) étant intégralement repris au jugement a quo.

Par courrier de son mandataire du 28 février 2018, A protesta contre les motifs de son licenciement.

Quant à ses prétentions, qui s'articulent autour de 3 points, elle soutint :

- en relation avec les arriérés de salaire et le complément d'indemnité de congé non pris, que l'augmentation indiciaire de janvier 2017 n'aurait pas été prise en compte.

La société SOC 2) se rapporta à prudence de justice sur ce point.

- que son employeur lui aurait causé un préjudice moral par l'anxiété résultant du fait de l'avoir nommée administratrice ou gérante de plusieurs sociétés domiciliées auprès de son employeur, mandats qu'elle aurait dû accepter et que l'anxiété découlant de ces nominations était d'autant plus forte que l'un des dirigeants italiens de ces sociétés aurait été inquiété par la justice italienne et placé en détention. Elle fonda la demande en réparation de ce dommage sur l'article 1134 du Code civil.

La société SOC 2) donna à considérer qu'A était loin d'une simple salariée, mais aussi administratrice de cette société, que la pratique critiquée, était d'usage dans de telles sociétés et qu'elle n'aurait en aucun cas été forcée d'accepter ces nominations.

- que la société SOC 2) lui aurait communiqué les motifs en dehors du délai d'un mois prévu par l'article L.124-5 (2) du Code du travail, précisant que le courrier avec les motifs du licenciement, certes daté du 11 février 2018, n'aurait été réceptionné que le 12 février 2018, la lettre par laquelle elle aurait demandé la communication des motifs ayant été réceptionnée le 11 janvier 2018 par la société SOC 2). Elle conclut à l'inapplicabilité de l'article 1260 du Nouveau Code de procédure civile, cette disposition étant seulement applicable aux délais de procédure et non pas à l'accomplissement d'une formalité, telle que l'envoi d'une lettre renseignant les motifs d'un licenciement.

La société SOC 2), ne contesta pas que le courrier du 11 février 2018 avait été posté le lundi, 12 février 2018, mais conclut à l'application de la Convention de Bâle du 16 mai 1972 sur la computation des délais et soutint que le courrier en cause avait été posté dans le délai légal.

Subsidiairement, la requérante contesta les motifs renseignés dans le courrier daté du 11 février 2018 pour ne pas avoir été exposés avec la précision légalement requise et pour être illégitimes, estimant qu'étant donné la masse de travail à exécuter, les menus reproches formulés à son encontre, ne seraient pas suffisamment sérieux, ni par ailleurs réels.

Elle émit la supposition que la véritable raison de son licenciement aurait été la peur de son employeur qu'en tant que jeune mère, elle ne s'investirait plus assez dans son travail, ajoutant que son poste aurait été convoité par un collègue de travail, poste que ce dernier aurait finalement obtenu après son licenciement.

La société SOC 2) conclut au caractère sérieux des reproches en cause, certaines fautes constatées ayant impliqué un préjudice important pour les sociétés concernées, d'autres ayant témoigné d'un manque de professionnalisme, l'ensemble de ces faits ayant entaché la réputation de la société SOC 2) auprès de ses clients.

Par jugement du 9 décembre 2019, le tribunal du travail a :

- déclaré abusif le licenciement intervenu le 2 janvier 2018,
- déclaré fondée la demande d'A en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 92,34 euros,
- déclaré fondée la demande d'A en paiement de complément d'indemnité de congé non pris, pour le montant de 711,18 euros,
- déclaré fondée la demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral pour le montant de 2.000 euros,
- déclaré non fondée la demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement,
- déclaré non fondée la demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice d'anxiété,
- condamné la société SOC 2) à payer à A la somme de 2.803,52 euros avec les intérêts légaux à compter du 26 avril 2018, date de la demande en justice et jusqu'à solde,
- déclaré fondée la demande d'A en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 500 euros,
- condamné la société SOC 2) à payer ce montant à A,
- ordonné l'exécution provisoire pour la seule condamnation au paiement du montant de 92,34 euros,
- condamné la société SOC 2) au frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu en relation avec :

- les montants réclamés à titre d'arriérés de salaire et de complément d'indemnité de congé non pris, que l'ensemble de ces montants était établi

par les pièces versées en cause, procédant à leur énumération détaillée (page 13 du jugement),

- la demande relative au préjudice moral d'anxiété, que la pratique de nomination à des postes d'administrateur ou de gérant telle que détaillée par la requérante, était une pratique courante, qu'il n'était pas établi que ces nominations se faisaient à l'insu de la requérante et qu'aucune pièce du dossier n'établirait qu'elle se serait «émue de la situation» après avoir appris le placement en détention d'un des dirigeants d'une société italienne,
- la communication des motifs, que celle-ci avait été faite dans le délai prévu par l'article L.124-5 (1) et (2), la computation des délais en matière de droit du travail étant régie par la Convention de Bâle du 16 mai 1972,
- les motifs, après un examen détaillé des reproches repris à la lettre de motivation, que :
 - la faute reprise au point 1) ne saurait être considérée comme une faute justifiant un licenciement,
 - le grief repris au point 2) manquait de précision,
 - le grief repris au point 3) n'était pas établi de façon indubitable,
 - le grief repris au point 4) était formulé de façon ambiguë,
 - les griefs repris aux points 5) et 7), de natures identiques, étaient formulés de manière imprécise,
 - le grief repris au point 6), n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement,
 - le grief repris au point 8), qu'il n'était pas établi qu'A ait commis l'erreur à l'appui de toute la problématique,
 - le grief repris au point 9), que l'omission reprochée à A, n'était pas établie,
 - que le grief quant à la préparation adéquate de son départ n'était pas donné,
 - la phrase « quand je partirai, vous serez dans la merde », n'était pas un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement.

Par exploit d'huissier du 29 janvier 2020, A a régulièrement relevé appel limité de ce jugement lui notifié le 23 décembre 2019.

L'appelante demande à la Cour, par réformation partielle, la condamnation de la société SOC 2) au paiement des montants suivants :

- | | |
|--|-------------------|
| - préjudice d'anxiété : | 65.000,00 euros, |
| - préjudice moral lié au licenciement abusif : | 45.000,00 euros, |
| - préjudice matériel : | 140.703,61 euros, |

ces montants avec les intérêts légaux depuis le jour de la demande en justice et jusqu'à solde.

L'appelante demande également la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sinon des articles 1382-1383 du Code civil, de 4.000 euros pour la première instance et de 4.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de ses prétentions, l'appelante précise que le jugement est entrepris sur 4 points et soutient que :

- 1) Le préjudice d'anxiété, sur base des 65 mandats qui lui auraient été imposés et qui lui imposeraient encore aujourd'hui de lourdes responsabilités, justifieraient le montant revendiqué,
- 2) Le préjudice moral serait justifié par le licenciement abusif qui serait un « scandale »,
- 3) Le préjudice matériel, refusé au motif qu'elle n'aurait recherché qu'un emploi à mi-temps, serait dû, en raison des refus qu'elle aurait essuyés avant d'accepter un emploi à mi-temps qui l'aurait cependant réorientée professionnellement,
- 4) L'indemnité de procédure, sur base des demandes de provision versées, pour un total de 6.318 euros, serait à réévaluer.

L'intimée interjette appel incident et demande à la Cour, par réformation, en ordre principal, de dire le licenciement intervenu le 2 janvier 2018 régulier et justifié, subsidiairement, pour le cas où ce licenciement serait considéré comme étant abusif, de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté A de sa demande tendant au paiement d'une indemnisation au titre du préjudice matériel, de sa demande tendant au paiement d'une indemnisation pour préjudice d'anxiété, de retenir que c'est à tort que le jugement de première instance l'a condamnée au paiement du montant de 2.000 euros en réparation du préjudice moral ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 500 euros.

En tout état de cause, l'intimée conclut au rejet de la demande de l'appelante en obtention d'une indemnité de procédure de 4.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et demande l'allocation d'une telle indemnité d'un montant de 5.000 euros ainsi que la condamnation de l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'appui de ses prétentions, l'intimée reprend, point par point, ses développements figurant dans la lettre de licenciement et ses arguments présentés en première instance.

Il en est de même de l'appelante, qui à l'appui de sa demande en indemnisation du préjudice moral pour anxiété, invoque l'article L.312-1 du Code du travail dans le contexte de sa nomination en tant qu'administrateur dans 65 sociétés, ainsi que l'article 1134 du Code civil, l'obligation de bonne foi de l'employeur ayant, selon elle, également été violée dans ce contexte.

Finalement elle conclut au rejet de l'attestation testimoniale de T1, (pièce numéro 59 de la farde de pièces de Maître LENTZ), qui serait étrangère aux faits repris dans la lettre de motivation du licenciement.

Appréciation de la Cour

Les motifs de licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, les motifs de licenciement doivent être énoncés avec précision et doivent être réels et sérieux.

Il découle de ces dispositions que l'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre « au salarié » de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté » (CSJ, Cassation, 12 novembre 1992, n° 30/92).

Pour être réel, le motif doit correspondre à la vérité et être établi, partant présenter une certaine objectivité qui le rend accessible à une vérification, donc à une preuve et une contre-preuve.

Pour être sérieux, le motif doit être d'une certaine gravité et le licenciement constituer une sanction proportionnée à la faute reprochée au salarié.

La lettre de communication des motifs du 11 février 2018, entièrement reprise dans le jugement a quo, auquel la Cour se réfère, énumère dix griefs qui ont été examinés en détail par le tribunal du travail pour asseoir sa motivation.

La Cour retient de l'analyse approfondie des motifs effectuée par le tribunal du travail et qu'il serait inutile de paraphraser, que c'est à bon droit que le licenciement avec préavis du 2 janvier 2018 a été déclaré abusif.

La Cour tient cependant à mettre en exergue divers points en relation avec les griefs repris dans la lettre de communication des motifs aux points intitulés :

1) société SOC 3) s.à r.l.

A a été engagée suivant contrat de travail du 25 novembre 2013 avec effet au 6 janvier 2014.

L'erreur consistant dans l'inscription du bénéfice comme perte rapportable, relevée en relation avec l'établissement des déclarations d'impôt sur le revenu des collectivités de la société SOC 3) pour l'année 2012, ne peut ainsi être clairement imputée à l'appelante.

L'attestation testimoniale de T2, (pièce numéro 56 de la farde de pièces de Maître LENTZ, page 1 in fine et page 2 en haut), telle que citée par le tribunal du travail, ne permet effectivement pas d'identifier l'auteur de ce document, qui n'est pas versé en cause.

L'erreur commise en 2012, se répercutant, faute de correction dans les déclarations d'impôt des années 2013, 2014 et 2015, rectifiées par l'administration fiscale, se chiffre financièrement, pour ces trois années, à un montant total de 1.785,60 euros, sans qu'il ne soit fait état d'une quelconque sanction décidée par l'administration fiscale à l'encontre de la société SOC 3).

Eu égard au contexte de sa survenance, cette erreur d'inversion ne saurait ainsi être imputée à l'appelante au-delà de tout doute.

2) la société SOC 4) s.à r.l.

Dans la mesure où l'exposé de ce motif se limite à relever que « votre collègue T2 et vous-même vous vous êtes rendus compte que...vous aviez commis des erreurs en ce que vous aviez sous-estimé le montant à payer par la société SOC 4) au titre de l'impôt sur le revenu des collectivités ainsi que l'impôt commercial communal » sans préciser ni la nature de l'erreur, ni son origine, la précision légalement requise fait défaut.

L'attestation testimoniale de T2 (pièce numéro 56 de la farde de pièces de Maître LENTZ, alinéa 2, page 2), ne fournit pas d'indications supplémentaires quant à l'erreur constatée.

Ce grief manque ainsi de la précision légalement requise.

3) la société SOC 5) s. à r. l.

Aux termes de l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, il ne peut être fait usage en justice que des langues française, allemande et luxembourgeoise.

En conséquence, la Cour ne tiendra pas compte des courriels en langue italienne (pièce n° 5 de la farde de Me Lentz), non accompagnés d'une traduction dans une des trois langues susmentionnées.

Par ailleurs, il résulte d'un courriel du 4 avril 2017 (et non pas du 4 avril 2018 comme noté erronément au jugement a quo, page 16 en haut) que le bilan de la société pour 2016 était toujours en voie de clôture, et ce à un moment où l'appelante était déjà en congé de maternité. Il n'est dès lors pas établi que l'appelante disposait des informations, respectivement des documents requis, pour déterminer le montant exact de l'impôt à payer.

La réalité de la faute reprochée à l'appelante n'est partant pas établie.

4) les sociétés SOC 6) S.A. et SOC 7) S.A.

Les pièces versées en cause (pièces numéro 6, 7 et 8 de la farde de pièces de Maître LENTZ) ne permettent pas de retenir que l'appelante, qui conteste le reproche lui adressé en sous-entendu dans le courrier des motifs de licenciement, aurait manqué de répondre, dans le délai imparti, à un courrier du 23 février 2017 de l'administration fiscale au sujet de la déclaration fiscale de la société SOC 7) et demandant également de fournir certaines précisions quant à la société SOC 6).

Le courrier de l'administration fiscale (pièce numéro 7 de la farde de pièces de Maître LENTZ), adressé à la société SOC 7), fixe un délai de réponse jusqu'au 10 mars 2017 et le courriel de T2 du 21 avril 2017 à l'attention d'une personne dénommée T1 de la société SOC 6), confirme à son destinataire qu'A « didn't proceed with the split of the charges in relation with the building which is in Italy » (pièce 8 de la farde de pièces de Maître LENTZ).

Ces pièces ne permettent pas de retenir que l'appelante aurait effectivement manqué de répondre au courrier de l'administration fiscale.

Tel que plus amplement détaillé par le tribunal du travail, la conséquence en est que le seul grief valable à l'encontre de l'appelante, à savoir le fait d'avoir laissé le courrier de l'administration fiscale sur son bureau, au lieu d'en parler à un collègue et de le classer dans le dossier de la société concernée, ne peut être considéré comme étant suffisamment grave pour justifier un licenciement.

5) la société SOC 8) s.à r.l.

L'employeur reproche à l'appelante de ne pas avoir estimé correctement le montant de l'impôt sur la fortune à provisionner par cette société.

La Cour se doit de rappeler que les motifs à la base d'un licenciement doivent être énoncés avec précision.

Or, à la lecture de la lettre de motivation, seul le montant erroné à provisionner, partant la conséquence de l'erreur, est mis en avant.

L'indication objectivement vérifiable de la nature et de l'origine de cette erreur permettant, le cas échéant, de l'imputer à l'appelante, ne résulte pas des motifs, qui manquent partant de la précision requise.

6) la société SOC 9)

L'inversion du taux de change (livres sterling et euros) imputée à l'appelante dans le cadre de l'élaboration d'un projet d'assemblée générale ayant notamment pour objectif de changer la devise du capital social de la société, est décrite avec précision et est réelle.

Compte tenu de l'impact relativement limité pour la société, qui par ailleurs ne s'est aperçue que six mois plus tard de cette erreur, redressée lors d'une assemblée générale extraordinaire, n'est cependant pas suffisamment grave pour justifier un licenciement, ceci d'autant plus qu'il résulte des courriels des 21 et 22 juin 2017, (pièce 14 de la fardé de pièces de Maître LENTZ), que plusieurs personnes semblaient avoir été impliquées dans ce projet.

7) la société SOC 10) s.à r.l.

Le reproche formulé par l'employeur en relation avec cette société étant identique à celui repris au point 5) ci-avant, la conclusion se doit d'être la même.

8) la société SOC 11) S.A.

S'il est reproché à l'appelante d'avoir commis une erreur dans l'établissement du montant provisionnel de l'impôt sur les collectivités et d'avoir, sur initiative personnelle, procédé au redressement de la déclaration fiscale de l'année 2013, il résulte cependant du courriel de T2 du 21 novembre 2017, (pièce 20 de la farde de pièces de Maître LENTZ, in fine page 1), que l'erreur commise ne puisse pas être imputée aussi clairement à l'appelante.

En effet, il ressort du passage du courriel intitulé « What happened and why Estelle prepared this wrong fiscal balance sheet? As per the Estelle's e-mails of 12.10.2015 we understood that the tax provisions haven't been correctly calculated and recorded in the accounts 2016; this is also because the accounting have not been prepared by us and they recorded only EUR 3'210 ... »

Ce courriel (page 1) fait également référence à l'explication donnée par l'appelante « ...Estelle explained that the difference of the provision is in relation with the interpretation that the plant and machinery as well the raw material are held in another country and could be disregarded for the calculation of the minimum income tax. However Estelle said that the tax authority didn't retained this interpretation... ».

La Cour retient de ce courriel, qui par ailleurs fait état d'un « ruling » de cette société avec l'administration fiscale, que la complexité de la structure fiscale de cette société mise en relation avec les informations contenues au courriel en cause et détaillées encore plus explicitement au jugement a quo, permettent de confirmer la décision du tribunal du travail d'après laquelle il n'était pas établi que l'erreur en cause soit imputable à l'appelante.

9) la société SOC 9) / SOC 12)

Il ressort des courriels versés en cause (pièces 21 et 22 de la farde de pièces de Maître LENTZ) que le projet en vue de la souscription par la société de droit américain SOC 12) de « Loan Notes » à émettre par la société SOC 9) était bien discuté depuis des mois entre plusieurs personnes.

Si l'appelante était au courant de ce projet depuis le 16 mars 2017, (page 2 de la pièce 22), soit 2 semaines avant le début de son congé de maternité, elle répond (le jour même) à la société SOC 9) GROUP S.A. en mettant un certain nombre de personnes en copie de son courriel, (page 2 de la pièce 22), y compris au sein de la société SOC 2), et demande la confirmation de la clef de répartition des investissements entre la société SOC 12) et SOC 13), qui lui est transmise par retour de courriel.

Le courriel (repris à la page 1 de la pièce 22) daté du 12 mai 2017, a la teneur suivante, « Another email justifying the changes needed in the legal documents but nether applied ». Il est échangé entre plusieurs personnes et ce après le départ en congé de maternité de l'appelante. Il semble faire référence au tableau de la répartition des montants investis par la société SOC 12) et SOC 13), transmis à l'appelante en date du 16 mars 2017.

Le fait que l'établissement de la documentation requise dans le cadre des « Loan Notes » n'était pas encore réalisé semble découler de ce courriel.

Il est partant inconcevable d'imputer à l'appelante le défaut d'élaboration de la documentation requise en vue de la souscription des « Loan Notes ».

10) le défaut de préparation du départ en congé de maternité

La Cour ne peut que mettre en exergue le déroulement de la convocation de l'appelante par son directeur à la réunion sur la transmission des dossiers à ses collègues, tel que détaillé par le tribunal du travail.

La convocation à une telle réunion, avec un délai de préavis de 24 heures, d'une salariée qui est censée partir en congé de maternité sous quinzaine et qui n'a pas été déchargée de ces tâches habituelles en vue de la préparation adéquate d'une telle réunion, affecte la substance même du reproche formulé par l'employeur à l'encontre de l'appelante et ne permet pas, à défaut d'autres éléments de fait, d'étayer l'existence d'un manque de professionnalisme d'une salariée enceinte dans la gestion de son départ en congé de maternité.

Le rejet de l'attestation testimoniale de T1

La Cour retient à la lecture de cette attestation (pièce 59 de la farde de pièces n°6 de Maître LENTZ), qu'elle contient surtout des appréciations et interrogations personnelles de la part de sa rédactrice, qui note (pages 1 et 2 en haut) « J'écris cette lettre parce que je ne peux pas rester indifférente aux propos écrits pas Madame C dans son attestation testimoniale. Depuis le début au sein de la société SOC 1), j'ai constaté que Madame A avait l'air d'être impliquée dans son travail. Je précise bien qu'il y a une forte différence entre « être impliqué » et « avoir l'air d'être impliqué ».

Plus loin on peut lire en relation avec les nombreux entretiens téléphoniques de l'appelante, « ne faisait-elle pas un coup de théâtre avec une mise en scène de son travail « acharné » ? et encore « avant le départ de Mme A en congé de maternité, j'ai demandé personnellement à m'introduire dans les démarches en cours ou dans

le travail qui devait être finalisé, mais Mme A a ignoré ma demande, mon initiative ».

Le témoin écrit notamment encore « Je voudrais souligner que Mme C est entrée au sein de la société SOC 1) grâce et avec la protection de la Mme A. Je dirais qu'en réalité Mme C n'était pas qu'une assistante administrative, mais plutôt une assistante de Mme A ».

Ces appréciations n'apportent aucune précision concernant les motifs du licenciement. Il en est de même du passage (page 6) de l'attestation aux termes duquel « concernant d'autres collègues qui sont partis (à part de Mme A et Mme C), mon ex collègue B n'attendait qu'une seule chose : passer les 6 mois de la période d'essai pour profiter du système luxembourgeois et se mettre en maladie longue durée ».

Faute d'apporter des éléments concrets permettant à la Cour d'apprécier utilement les motifs de licenciement, cette attestation est à rejeter.

Les demandes pécuniaires

La demande relative aux arriérés de salaire et de complément d'indemnité de congé non pris

Le jugement a quo n'ayant pas été contesté sur ces points par les parties en présence, est à confirmer sur base des pièces détaillées et de la motivation subséquente développée par le tribunal du travail.

La demande relative au préjudice moral d'anxiété

C'est sur base d'une motivation correcte que la Cour fait sienne que le tribunal du travail a débouté A de sa demande en réparation du préjudice moral.

En effet, aucun élément matériel ne permet d'établir que les nominations de l'appelante comme gérante ou administratrice dans diverses sociétés par son employeur, aient été faites à son insu, respectivement, imposées par la contrainte résultant du fait que le refus d'acceptation aurait été susceptible d'entraîner un licenciement.

L'existence même d'une anxiété éprouvée laisse également d'être établie.

En conséquence, ni la mauvaise foi, ni l'inexécution de ses obligations résultant du contrat de travail, ne peuvent être retenues dans le chef de l'employeur.

Les dommages et intérêts suite au licenciement abusif.

Aux termes de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, en cas de licenciement abusif, l'employeur est condamné au paiement de dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par le salarié suite à son licenciement.

Cette indemnisation du préjudice tant matériel que moral, obéit aux principes du droit commun de la responsabilité civile, impliquant que le salarié doit non seulement prouver l'existence d'un préjudice, mais également le lien causal entre le licenciement abusif et le préjudice dont la réparation est réclamée.

L'appelante était âgée de 38 ans au moment du licenciement et comptait une ancienneté de presque 4 ans. Elle a retrouvé un travail à mi-temps, en tant qu'avocate dans une étude, à partir du mois de mars 2018 et ne verse aucune pièce quant à une recherche d'un emploi similaire à celui qu'elle avait occupé et qui lui aurait permis de pouvoir prétendre à un salaire similaire.

C'est dès lors sur base d'une motivation que la Cour fait sienne, que le tribunal du travail a retenu une période de référence correspondant à la période de préavis de deux mois, le préavis ayant par ailleurs été assorti de la dispense de travail.

En conséquence, le jugement a quo est à confirmer en ce qu'il a débouté A de sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

Le préjudice moral est par contre établi compte tenu des circonstances du licenciement abusif, heurtant nécessairement son honneur et intervenant dès le retour de son congé parental.

Le jugement a quo est dès lors à confirmer en ce qu'il a fixé le montant de dommages et intérêts lui revenant à titre de l'indemnisation du préjudice moral à 2.000 euros.

Les demandes accessoires

La demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile

Compte tenu des circonstances du licenciement, le jugement a quo est à confirmer en ce qu'il a alloué le montant de 500 euros à l'appelante sur base de cet article.

L'exécution provisoire du jugement prévue par l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile

L'exécution provisoire du jugement a été prononcée à juste titre par le tribunal du travail en ce qui concerne la condamnation de l'employeur au paiement des arriérés de salaires retenus.

La demande en distraction des frais et dépens du mandataire d'A

La faculté réservée par l'article 242 du Nouveau Code de procédure civile n'existant que dans les procédures dans lesquelles les parties comparaissent obligatoirement par un avocat à la Cour, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré cette demande, non fondée.

Tant l'appel principal que l'appel incident étant infondés, le jugement a quo est à confirmer dans son intégralité.

Les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel

Au vu de l'issue du litige et des éléments d'appréciation dont dispose la Cour, il convient d'allouer à l'appelante une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue de l'appel, la demande de l'intimée sur base de ce même article, n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit la demande d'A, basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, fondée pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOC 1) S.A., (anciennement SOC 2) S.A.), à payer à A, la somme de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit la demande de la société anonyme SOC 1) S.A., (anciennement SOC 2) S.A.), sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, non fondée pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne la société anonyme SOC 1) S.A., (anciennement SOC 2) S.A.), aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Guillaume LOCHARD sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.