

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 13 mars 2012**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jean-Paul GALLE
Michel DI FELICE
Michel SCHOCKWEILER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

A,

account manager, demeurant à (..), ayant élu domicile en l'étude de Maître Didier SCHONBERGER, avocat à la Cour, demeurant à L-2016 LUXEMBOURG, 10, rue Pierre d'Aspelt,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Emmanuel HUMMEL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Didier SCHONBERGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme B,

établie et ayant son siège social à (..), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro (..)

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 10 mai 2010.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 8 juin 2010.

Après onze remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi, 24 janvier 2012. Maître Emmanuel HUMMEL comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Céline DEFAY représenta la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 mai 2010, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme B, devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	9.000,00 €
2) dommage moral :	6.000,00 €
3) indemnité compensatoire pour congés non pris :	693,75 €

soit en tout le montant de 15.693,75 € avec les intérêts légaux à partir du 31 mars 2009, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai de la loi.

A l'audience du 24 janvier 2012, la requérante a demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle a encore demandé acte qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 6.860,97 € et qu'elle augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris au montant de 711,05 €.

Acte lui en est donné.

I. Le licenciement

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 15 septembre 2008, l'a licenciée avec préavis le 30 janvier 2009.

La requérante a demandé les motifs de son congédiement le 10 février 2009 et la partie défenderesse les lui a fournis par courrier recommandé du 10 mars 2009 qui est intégralement reproduit dans la requête annexée au présent jugement.

A. Quant à la précision des motifs du licenciement

La requérante fait en premier lieu plaider que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son licenciement soit régulier.

A l'appui de ce moyen, elle fait valoir que les faits reprochés, qui ne seraient pas clairs, ne comporteraient aucune description particulière d'actes susceptibles de constituer une faute.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

La lettre de motivation indiquerait en effet plusieurs faits datés et précis démontrant à suffisance les erreurs et les négligences professionnelles commises par la requérante lors de l'exécution de son contrat de travail.

Etant donné que dans la lettre de contestation des motifs de son congédiement, la requérante aurait pris position sur plusieurs pages sur les faits qui lui sont reprochés dans la lettre de motivation du congédiement, elle aurait compris les faits qui lui sont reprochés dans cette dernière lettre, de sorte que cette dernière serait suffisamment précise.

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.... »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) du code précité permet 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 congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Dans la lettre de motivation du congédiement, la partie défenderesse a reproché à la requérante de ne pas avoir effectué certaines tâches qui lui incombait, à savoir le fait de ne pas avoir préparé le fichier « corporate events list » pour 24 sociétés faisant partie de son portefeuille, le fait de ne pas avoir effectué une « due diligence » pour deux sociétés, à savoir les sociétés C et D, le fait de ne pas avoir mis à jour le « dataclient overview » pour les sociétés faisant partie de son portefeuille, le fait de ne pas avoir mis à jour les sociétés faisant partie de son portefeuille dans sa base de données « ACIS Client », le fait de ne pas avoir régulièrement mis à jour son relevé du travail en cours, le fait de ne pas avoir maintenu son bureau propre et organisé, le fait de ne pas avoir été entièrement facturable et le fait de ne pas avoir suffisamment maîtrisé la langue française.

Elle y a en outre indiqué les conséquences de ces manquements pour son entreprise.

La requérante a partant pu comprendre la nature et la portée exactes des faits qui lui sont reprochés.

Ceci est d'autant plus vrai que dans sa lettre de contestation de son congédiement, la requérante a pris position sur les reproches que la partie défenderesse lui a faits dans la lettre de motivation du licenciement.

Le tribunal de ce siège est en outre en mesure d'apprécier la gravité des fautes reprochées à la requérante.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement, de sorte que le moyen tenant à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motivation du congédiement doit être rejeté.

B. Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués

La requérante fait ensuite plaider que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

A l'appui de ce moyen, la requérante fait plaider que tout au long de son activité professionnelle auprès de la partie défenderesse, elle a été vouée à elle-même, sans pouvoir obtenir ni explication sur la manière dont elle devait effectuer ses tâches, ni informations sur l'état des sociétés relevant de son portefeuille de sociétés clientes.

Elle n'aurait cependant cessé de demander les informations des sociétés dont elle avait la charge et offre ce fait en preuve par l'audition d'un témoin, à savoir elle-même.

Elle fait valoir « qu'en la laissant choir ou à tout le moins en ne mettant pas tout en œuvre pour lui permettre de s'adapter à ses nouvelles fonctions d'« account manager », la partie

défenderesse a manqué à son obligation d'assurer son adaptation à l'évolution de son emploi ».

La requérante soutient ensuite que les documents indispensables à l'exercice de ses fonctions lui ont fait défaut.

Elle offre également ce fait en preuve par sa propre audition.

Elle soutient encore que les manquements reprochés sont le fruit du manque total d'organisation de la partie défenderesse, voire de sa mauvaise gestion du personnel, et d'une absence de communication entre les personnes chargées de superviser ses fonctions.

Elle fait finalement plaider que même à supposer que les faits que la partie défenderesse lui reproche soient réels, ils ne sont pas suffisamment graves pour justifier son licenciement eu égard au fait qu'elle aurait presté quatre ans de bons et loyaux services pour les différentes sociétés du groupe B qui constitueraient une entité économique et sociale.

Elle soutient que son licenciement n'a été qu'un prétexte pour son ancien employeur visant à faire d'une pierre deux coups : licencier le mari et l'épouse en même temps.

La partie défenderesse soutient quant à elle que les faits sont suffisamment graves pour justifier le congédiement de la requérante, ce notamment eu égard aux conséquences que les faits reprochés ont eues pour son entreprise.

Elle conteste en premier lieu l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle les différentes sociétés du groupe B constituent une entité économique et sociale.

Elle entend ensuite prouver les manquements qu'elle a reprochés à son ancienne salariée par les pièces et les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier, sinon les offre en preuve par audition de témoins pour autant que de besoin.

En ce qui concerne le premier reproche que la partie défenderesse a retenu à son encontre dans la lettre de motivation du congédiement, la requérante soutient que son portefeuille ne comportait que les sociétés suivantes : E, F, G, H, I, J, K, L, M, N et O

Elle fait ensuite valoir qu'elle ne s'est vue affecter qu'un portefeuille de clients inactifs, non chargeables, étant donné qu'elle a été embauchée à temps partiel.

Elle offre ce fait en preuve par l'audition du témoin T1.

Elle fait valoir qu'elle n'a pas été en mesure de préparer les « corporate event lists » de ces sociétés tant les obstacles à la réalisation de son travail ont été nombreux.

En ce qui concerne plus particulièrement la société H, la requérante soutient qu'elle n'avait pas à établir une « corporate event lists » pour cette société alors que T1, en désaccord avec ce client, avait décidé de ne plus prêter de services pour ce client.

En ce qui concerne ensuite la société P, la requérante soutient que l'établissement d'une « corporate events list » n'a pas été possible alors que d'une part, cette société figurait sur une liste noire et que d'autre part, Q est l'intermédiaire privilégié de cette société.

En ce qui concerne encore la société R, la requérante fait plaider qu'il lui a été impossible d'établir une « corporate events list » pour cette société alors qu'elle ne disposait pas des documents nécessaires pour pouvoir l'établir.

En ce qui concerne finalement la société S, la requérante fait valoir que cette société ne faisait pas partie de son portefeuille, de sorte qu'elle n'avait pas non plus à établir une « corporate events list » pour cette société.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux « due diligence », la requérante soutient ensuite avoir établi la « due diligence » pour la société C.

Ce document aurait été remis à T1 qui l'aurait signé.

Suivant les recommandations de T, ce document n'aurait cependant pas été remis au client alors que ce dernier devait encore fournir à la partie défenderesse un certain nombre de documents manquants.

Ce ne serait que lors du transfert de ces dossiers à la suite de son licenciement qu'elle aurait confié ce client à U à charge pour lui d'en assurer le suivi.

Elle offre encore ce fait en preuve par l'audition du témoin T1.

En ce qui concerne ensuite l'établissement de la « due diligence » de la société D, la requérante soutient que Q aurait décidé lors d'une réunion de confier cette tâche à U alors qu'elle a été surchargée de travail à l'époque des faits.

V aurait d'ailleurs donné son accord à ce transfert de tâche en faveur de U.

Elle formule une offre de preuve par audition de témoins afin de prouver ce fait.

En ce qui concerne ensuite la mise à jour de la base de données « dataclient overview », la requérante fait valoir qu'elle n'a pas pu mettre à jour cette base de données alors qu'elle n'en a pas connu le fonctionnement jusqu'au jour de son licenciement.

Ce ne serait en effet qu'au jour de son licenciement que T1 lui aurait expliqué comment utiliser cette base de données.

Elle fait en outre valoir qu'elle n'a pas obtenu toutes les informations nécessaires à sa mise à jour étant donné que son collègue de travail, T, aurait toujours refusé de lui remettre les courriels la concernant dans le cadre de ses fonctions.

Elle fait valoir qu'elle n'a ainsi notamment pas été informée du contenu du courriel du 6 octobre 2008 relatif à la société E.

En ce qui concerne ensuite la mise à jour de la base de données « ACIS client », la requérante fait valoir qu'elle a constaté à son arrivée que de manière générale, cette base de données n'avait pas été mise à jour.

Elle fait exposer que face à un tel chaos et en l'absence de référent à même de la renseigner, elle s'en est remise, après avoir sollicité ses collègues de travail sur la façon dont ils procédaient, à la procédure classiquement appliquée dans l'entreprise, à savoir et selon les directives de V, en sauvegardant toutes les informations utiles à la défenderesse dans le cadre de ses fonctions sous le système d'exploitation de celle-ci.

Elle soutient que cette façon de procéder n'a pas empêché le fonctionnement de la partie défenderesse alors qu'elle a procédé au transfert complet des informations ayant trait à ses dossiers en cours au moment de la notification de son congédiement.

La partie défenderesse n'aurait partant subi aucun dommage.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au défaut de mise à jour du relevé du travail en cours, la requérante fait valoir qu'on ne saurait lui faire un quelconque reproche sur ce point étant donné qu'elle aurait procédé au transfert complet des informations ayant trait à ses dossiers en cours au moment de la notification de son licenciement.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au manque de rangement de son bureau, la requérante soutient que ce dernier n'a pas été plus encombré que ceux de ses collègues de travail.

Elle fait valoir que T1 aurait accepté le fait que son bureau ne soit pas tout le temps rangé alors qu'il lui paraissait plus opportun qu'elle se concentre sur les demandes des clients.

Elle soutient ainsi avoir obtenu l'accord de son supérieur hiérarchique pour se concentrer d'avantage sur son travail plutôt que sur le rangement de son bureau.

Elle offre ce fait en preuve par l'audition du témoin T1.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la facturation, la requérante conteste les chiffres retenus par la partie défenderesse dans la lettre de motivation du congédiement alors que le système de facturation est interne à la structure de la partie défenderesse et qu'elle a la possibilité d'y modifier les données.

Elle fait encore valoir qu'elle est dans l'impossibilité matérielle de prouver que ces chiffres ne correspondent pas à la réalité alors que depuis son licenciement, elle n'aurait plus accès à ses données.

Elle demande encore le rejet des calculs relatifs à la facturation tels qu'ils figurent dans la note de plaidoiries de la partie défenderesse alors qu'il diffèrent de ceux qu'elle a indiqués dans la lettre de motivation de son congédiement.

Etant donné que les données ne seraient ni fiables, ni vérifiables, la requérante demande au tribunal de ce siège le rejet de ce motif de licenciement.

En ce qui concerne le reproche relatif à l'apprentissage de la langue française, la requérante fait valoir qu'elle a eu de bon résultats à l'examen en langue française qu'elle a dû passer.

Elle fait encore valoir qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir fait l'effort de parler le français pendant son travail alors que personne n'a jamais montré le moindre intérêt à discuter dans cette langue avec elle.

Personne n'aurait en outre testé ses connaissances dans cette langue.

Elle offre encore ces points en preuve par l'audition d'elle-même.

La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse ne saurait actuellement invoquer à l'appui de son congédiement des faits nouveaux qui n'ont pas été indiqués dans la lettre de motivation du congédiement.

La partie défenderesse conteste la version des faits de son ancienne salariée et a exposé la sienne dans sa note de plaidoiries du 18 janvier 2011.

Elle fait en premier lieu répliquer que la requérante ne saurait prétendre que la fonction d'« account manager » lui était totalement étrangère et qu'elle ne savait pas ce que l'on attendait d'elle en cette qualité.

Elle donne en effet à considérer que du 14 avril 2006 au 14 septembre 2008, la requérante a travaillé pour la société W en qualité d'« account manager », de sorte qu'elle devait connaître les missions d'un tel manager.

La requérante serait ainsi censée connaître le métier pour lequel elle a été engagée au vu de sa précédente expérience professionnelle.

La partie défenderesse soutient ensuite que loin d'avoir soulevé des reproches nouveaux à l'encontre de la requérante à l'audience, elle n'aurait fait qu'apporter des éléments complémentaires en cours d'instance, ce qui serait parfaitement légal.

Elle n'aurait en fait répondu qu'à la lettre de contestation des motifs du congédiement que la partie défenderesse lui aurait adressée en date du 5 juin 2009.

Par conséquent, si le tribunal devait écarter les éléments apportés par elle en cours d'instance, la partie défenderesse demande à ce que soient écartés les éléments que son ancienne salariée a apportés dans cette lettre de contestation.

La partie défenderesse conteste ensuite l'affirmation de la requérante suivant laquelle son responsable, T1, a fréquemment été absent et qu'elle n'a pas eu de référent.

Elle conteste plus particulièrement son affirmation suivant laquelle elle a souvent été laissée vouée à elle-même.

La requérante aurait pu s'adresser à l'un quelconque de ses collègues de travail en cas de problème, ce qu'elle aurait d'ailleurs fait.

La partie défenderesse conteste ensuite l'affirmation de la requérante suivant laquelle il aurait été convenu lors de son engagement qu'elle aurait un portefeuille de sociétés clientes inactives.

Elle donne à considérer qu'il n'y a aucun intérêt à engager un salarié pour s'occuper de telles sociétés.

En ce qui concerne le reproche relatif à l'établissement des « corporate events list », la partie défenderesse conteste encore les allégations de la requérante.

En ce qui concerne la société H, elle fait valoir qu'il résulte bien du mail de T1 du 2 octobre 2008 que la requérante devait établir la « corporate events list » pour cette société.

Elle ne lui aurait en outre pas donné l'instruction de ne plus prester de services pour cette société.

En ce qui concerne ensuite la société P, la partie défenderesse conteste avoir établi une « liste noire » de clients.

Elle se base ensuite sur l'attestation testimoniale de Q pour soutenir que cette personne n'a pas été l'intermédiaire de cette société.

En ce qui concerne ensuite la société R, la partie défenderesse soutient qu'une copie de tous les documents juridiques, bancaires, comptables et fiscaux se trouvent dans ses dossiers physiques et dans le fichier ACIS Cabinet, de sorte que la requérante aurait disposé des documents nécessaires pour établir le fichier litigieux.

En ce qui concerne finalement la société S, la partie défenderesse fait valoir que le dossier de cette société a été attribuée à la requérante lors d'une réunion compte tenu du fait que le client de cette société est néerlandophone.

En ce qui concerne ensuite l'établissement des « due diligence » pour la société C et D, la partie défenderesse verse des attestations testimoniales de U, de Q, T et de V à l'appui de sa version des faits.

En ce qui concerne ensuite la mise à jour du fichier « dataclient overview », la partie défenderesse conteste formellement la version des faits de la requérante.

Elle conteste plus particulièrement son affirmation suivant laquelle T ne l'aurait jamais mis en copie d'e-mails adressés aux sociétés relevant de son portefeuille.

Elle soutient que la requérante n'avait qu'une seule société en commun avec cette personne et que cette dernière n'aurait qu'une et unique fois omis de mettre la requérante en copie d'un e-mail.

En ce qui concerne encore la mise à jour du fichier « ACIS Client », la partie défenderesse fait valoir qu'il fonctionne parfaitement et qu'il est constamment mis à jour par chaque salarié responsable d'un portefeuille de sociétés clientes.

Elle se base ensuite sur l'attestation testimoniale de V pour prouver que cette dernière n'a jamais donné d'instruction à la requérante de sauvegarder un document sous son propre système d'exploitation.

En ce qui concerne encore la mise à jour du « relevé du travail en cours », elle fait valoir que la requérante ne faisait cette mise à jour que lors de la réunion d'équipe, ce qui aurait entraîné une perte de temps pour les différents membres de l'équipe qui n'aurait pas pu se consacrer à d'autres tâches.

En ce qui concerne finalement les offres de preuve formulées par la requérante, la partie défenderesse donne à considérer que la requérante, en sa qualité de partie au litige, n'est pas admissible comme témoin.

Les offres de preuve seraient en outre à rejeter pour n'être ni précises, ni pertinentes, ni concluantes.

En ce qui concerne les offres de preuve que la partie défenderesse a formulées afin de prouver sa version des faits, la requérante fait valoir que U, Q et V ne sont pas admissibles comme témoins alors qu'en leur qualité de membre de la direction, ils seraient à considérer comme parties au litige.

Elle demande encore le rejet de ces offres de preuve au motif qu'elles ne sont ni pertinentes, ni concluantes.

En ce qui concerne la question de l'admissibilité des témoins qu'elle a demandé à faire entendre, la partie défenderesse fait répliquer qu'en ce qui concerne U, ce dernier n'aurait aucun lien avec la partie défenderesse.

X serait quant à lui simplement salarié de sa société.

En ce qui concerne finalement T1, Q et V, ces personnes ne seraient pas non plus à confondre avec elle au seul motif qu'ils feraient partie de son management.

Elle soutient que même un administrateur-délégué pourrait être entendu comme témoin alors qu'il ne doit pas être confondu avec une partie au litige.

1) Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer qu'il ne sera tenu compte que des motifs du licenciement que la partie défenderesse a indiqués dans la lettre de motivation du congédiement alors qu'un employeur ne peut invoquer à l'appui du congédiement de son salarié licencié avec préavis que les motifs qu'il a indiqués dans la lettre de motivation de son licenciement.

2) Il donne ensuite à considérer que contrairement à l'affirmation de la requérante, le fait que cette dernière n'a fait l'objet d'aucun reproche et d'aucune sanction avant son congédiement ne prouve pas qu'elle a toujours réalisé de bons et loyaux services pour cette dernière et que son licenciement est artificiel.

3) Ensuite, l'insuffisance professionnelle peut être considérée comme cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement en l'absence de toute faute particulière du salarié.

Elle traduit l'inaptitude du salarié à exercer de façon satisfaisante les fonctions qui lui ont été confiées.

L'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur à l'encontre de son salarié constitue dès lors un motif de licenciement valable à condition qu'elle soit matériellement vérifiable.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

En l'espèce, la partie défenderesse reproche à la requérante des faits précis et objectifs, à savoir l'inexécution par elle de ses obligations résultant de son contrat de travail et ceci depuis son entrée en service auprès de la partie défenderesse jusqu'à son licenciement.

Cette inexécution est grave eu égard à l'importance des manquements reprochés.

Ces faits ont en outre été observés sur une certaine durée, à savoir pour la période allant du 15 septembre 2008, date de l'entrée en fonction de la requérante auprès de la partie défenderesse, jusqu'au 30 janvier 2009, date de son licenciement, soit sur une période de 4 mois et demi.

Le tribunal de ce siège suit encore les conclusions de la partie défenderesse relatif à l'expérience de la requérante en sa qualité d'« account manager » pour les adopter dans leur intégralité.

En effet, étant donné que la requérante a travaillé pendant environ deux ans et demi en qualité d'« account manager » pour la société W, elle devait, eu égard à une certaine

expérience professionnelle en cette qualité, légitimement connaître le travail qu'elle a dû effectuer auprès de la partie défenderesse.

Même à supposer que les différentes sociétés du groupe B constituent une unité économique et sociale, la circonstance que la requérante a travaillé pendant quatre ans pour différentes sociétés du groupe n'est pas de nature à atténuer la gravité des faits reprochés.

En effet, un travail irréprochable d'un salarié les premières années ne permet pas d'excuser une mauvaise exécution du travail par la suite, le salarié pouvant avoir changé de comportement dans l'exécution de son travail qui ne saurait être excusé par son employeur dans le cas où il commet des manquements graves de nature à justifier son licenciement.

Cette inexécution, à la supposer établie, est encore grave en raison des conséquences qu'elle a eu pour la partie défenderesse.

En ce qui concerne plus particulièrement le fait pour la requérante de ne pas avoir préparé les fichiers « corporate events list », à le supposer établi, la partie défenderesse n'a, à défaut de ces fichiers, plus eu « la pleine maîtrise et la connaissance des activités des sociétés faisant partie de son portefeuille », c'est-à-dire elle n'a pas été en mesure de connaître les activités de ces sociétés clientes.

En ce qui concerne ensuite le défaut de mise à jour de la base de données « dataclient overview », la partie défenderesse n'a été en mesure ni de surveiller le travail de la requérante, ni de surveiller et de vérifier le bon état des sociétés clientes.

En ce qui concerne ensuite la mise à jour de la base de données « ACIS Client », cette base de données contient toutes les informations concernant les sociétés clientes de la partie défenderesse et est consultée par toutes les sociétés du groupe B.

Or, une telle base de données est inopérante si elle n'est pas continuellement mise à jour.

En ce qui concerne ensuite le relevé du travail en cours, ce relevé permet à la partie défenderesse de suivre le travail effectué par chaque salarié.

A défaut pour un salarié d'établir un tel relevé, l'employeur n'est pas en mesure de contrôler si le salarié effectue les tâches qui lui ont été assignées.

Tout salarié a finalement l'obligation de maintenir un minimum d'ordre sur son bureau et de classer les documents qui s'y trouvent, ceci afin d'éviter que les documents ne se perdent et d'assurer que les dossiers des sociétés soient complets.

En effet, seuls des dossiers complets permettent la gestion d'un portefeuille de sociétés.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la facturation, un salarié « non facturable » n'engendre pas de revenus à l'employeur.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la maîtrise par la requérante de la langue française, la maîtrise de cette langue est indispensable pour pouvoir gérer un portefeuille de sociétés alors qu'elle constitue l'une des langues administratives utilisées au Luxembourg.

Il résulte partant de l'ensemble des considérations qui précèdent que les motifs du licenciement de la requérante, pris dans leur ensemble et à les supposer établis, sont suffisamment sérieux pour justifier le licenciement de la requérante.

4) En ce qui concerne ensuite la réalité des motifs du licenciement, la partie défenderesse soutient qu'elle a rapporté la preuve des reproches qu'elle a formulés à l'encontre de la requérante dans la lettre de motivation du congédiement par les pièces et les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

a) En ce qui concerne en premier lieu l'admissibilité des témoins proposés par les deux parties au litige, l'article 405 du nouveau code de procédure civile dispose que chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Il est de principe que nul ne peut être entendu comme témoin dans sa propre cause.

Les nouvelles dispositions sur les mesures d'instruction tendant à leur simplification et à la libéralisation des modes de preuve pour conduire à la manifestation de la vérité ont pour conséquence que la notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement et ne viser, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire.

Ainsi, l'article 399 du nouveau code de procédure civile admet le témoignage de tout tiers.

L'article 283 de l'ancien code de procédure civile ayant été aboli, on ne peut plus reprocher un témoin pour avoir un intérêt à l'issue du procès.

Il n'en demeure pas moins que les juges du fond, souverains dans leur appréciation de la force probante des témoignages produits devant eux, doivent décider si les déclarations des témoins sont de nature à leur permettre de se forger une conviction.

En effet, la largesse de la réglementation relative à la preuve testimoniale est contrebalancée par un correctif important et nécessaire, à savoir le principe suivant lequel les juges du fond portent sur le degré de crédibilité des témoignages une appréciation souveraine dès lors qu'elle ne repose sur aucun moyen de droit.

Ainsi, il y a lieu de tenir compte du lien de parenté, d'alliance ou de mariage des témoins avec l'une des parties en cause, du lien de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles pour décider de la foi qu'il convient d'ajouter aux déclarations qui ont été faites.

En ce qui concerne plus particulièrement l'admissibilité de U, de Q et de V comme témoin, la requérante est restée en défaut de prouver que ces personnes possèdent des parts sociales dans la partie défenderesse ou que ces personnes peuvent engager la société par leur seule signature.

Ils sont partant admissible comme témoins, de sorte que le moyen de la requérante suivant lequel il y aurait lieu d'écarter ces personnes comme témoin doit être rejeté.

Afin de prouver certains faits, les deux parties citent encore comme témoin T1.

Or, cette personne ne peut être admise comme témoin alors que suivant les plaidoiries des deux parties au litige, elle a été l'administrateur-délégué à l'époque des faits et qu'en cette qualité, elle est partie en cause pour représenter la société en justice et à l'égard des tiers.

En ce qui concerne finalement la demande de la requérante à être auditionnée comme témoin, il y a lieu de rejeter cette demande au motif qu'elle est partie en cause et qu'elle ne saurait à

cet égard, au vu des développements qui précèdent, être admise comme témoin dans l'affaire qui l'oppose à la partie défenderesse.

b) 1. En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à la préparation des fichiers « corporate events list » pour les sociétés faisant partie du portefeuille de la requérante, il résulte du mail que T1 a envoyé à la requérante en date du 2 octobre 2008 que la requérante devait en tout cas préparer le « corporate events overview » pour les 11 sociétés reprises en premier lieu par la lettre de motivation du congédiement, à savoir les sociétés suivantes : E, F, G, H, I, J, K, L, M, N et O.

La requérante ne conteste pas ne pas avoir établi ces fichiers et invoque toute une série de raisons pour lesquelles elle ne l'a pas fait.

Elle fait principalement valoir que cette tâche n'a pas été possible en raison des obstacles à la réalisation de ce travail.

Or, il lui aurait appartenu de prouver les raisons pour lesquelles elle n'a pas établi le fichier litigieux pour ces sociétés, ce qu'elle est cependant restée en défaut de faire.

Pour ces onze sociétés, la partie défenderesse a partant déjà rapporté la preuve du premier manquement qu'elle a reproché à la requérante dans la lettre de motivation du congédiement.

2. + 3. En ce qui concerne ensuite la préparation de la « due diligence » pour les sociétés D et C, la partie défenderesse a versé des attestations testimoniales de U et de Q afin de prouver sa version des faits.

En ce qui concerne la société C U a déclaré dans son attestation testimoniale que la requérante lui a demandé de préparer la « due diligence » pour la société C :

« La première semaine de janvier 2009, A m'a demandé si je pouvais l'aider à examiner et à faire la due diligence des dossiers pour la société C qu'elle avait reçus du précédent prestataire en raison du transfert du siège social de la société auprès de B. »

En ce qui concerne la société D, U a encore attesté ce qui suit :

« Durant la première semaine de décembre 2008, A m'a demandé de vérifier les dossiers de la société D et de préparer la « due diligence » et le fichier « corporate events ». Le 6 décembre 2008, j'ai informé A que j'avais terminé d'examiner les dossiers de cette société et que les documents suivants manquaient : »

Q a relaté ce qui suit :

« Contrairement à ce que A déclare, je ne lui ai jamais donné pour instruction de déléguer la vérification des dossiers légaux, comptables et fiscaux des sociétés D et C.

En allant dans le bureau de U, ..., je me suis rendu compte que les classeurs des ces sociétés s'y trouvaient. U m'a indiqué que ces dossiers lui avaient été remis par A qui lui avait également demandé de lui préparer un inventaire des dossiers, de faire la « due diligence » et de lui remettre un rapport des documents manquants, ainsi que le statut comptable et fiscal de ces sociétés. J'ai confirmé à U que cette tâche ne lui incombait pas mais qu'il pouvait néanmoins finir le travail entamé. »

Or, la requérante est restée en défaut d'offrir en preuve sa version des faits relatifs à l'établissement de la « due diligence » pour la société C, de sorte que la partie défenderesse a également rapporté la preuve de ce manquement.

Il résulte en effet des considérations qui précèdent que T1 n'est pas admissible comme témoin.

En ce qui concerne ensuite la « due diligence » de la société D, la requérante offre en preuve qu'« *au cours d'une réunion intitulée « work in progress meeting », V et Q sont convenus, en sa présence, de confier les travaux de la due diligence de la société D à U. »*

Or, cette offre de preuve est d'ores et déjà contredite par les attestations testimoniales de Q et de V.

Q a déclaré dans son attestation testimoniale ce qui suit :

« Contrairement à ce que A déclare, je ne lui ai jamais donné pour instruction de déléguer la vérification des dossiers légaux, comptables et fiscaux des sociétés D et C. »

Quant à V, elle a déclaré dans son attestation testimoniale que *« pour ce qui est de l'instruction de procéder avec la diligence requise en ce qui concerne le fichier D et sa réorganisation au niveau du classement, je confirme en outre que je l'ai uniquement donné à A et qu'elle était seule responsable de son exécution. Je n'ai approuvé, ni confirmé aucune instruction de déléguer cette tâche à U. »*

4. En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la mise à jour de la « dataclient overview », il résulte des propres plaidoiries de la requérante qu'elle ne l'a pas mise à jour.

Elle a en effet soutenu dans sa note de plaidoiries du 16 juin 2011 que ce n'est qu'au jour de son licenciement qu'elle s'est vu expliquer par T1 comment utiliser cette base de données, affirmation que la partie défenderesse conteste.

Or, la requérante est encore restée en défaut de prouver sa version des faits relatif à ce quatrième manquement, de sorte que la partie défenderesse en a également rapporté la preuve.

5. En ce qui concerne ensuite le cinquième reproche relatif à la mise à jour de la banque de données « ACIS client », la requérante admet encore qu'elle n'a pas mis à jour cette banque de données.

Elle reste encore en défaut de prouver sa version des faits et notamment son affirmation suivant laquelle V lui aurait « donné la directive de sauvegarder toutes les informations utiles à la défenderesse dans le cadre de ses fonctions sous son système d'exploitation ».

V a en effet déclaré dans son attestations testimoniale *« qu'elle n'a à aucun moment autorisé ni chargé la requérante de sauvegarder des documents sur son propre ordinateur ou ordinateur de bureau parce que cela aurait été contraire aux politiques et procédures standards de la société. »*

6. En ce qui concerne ensuite le sixième reproche relatif au relevé du travail en cours, la requérante n'a pas non plus contesté qu'elle n'a pas tenu à jour ce relevé.

Elle a seulement fait valoir qu'elle a procédé au transfert complet des informations ayant trait à ses dossiers en cours au moment de la notification du licenciement, ce qui est sans aucune pertinence alors que la partie défenderesse n'a pas pu suivre l'évolution de son travail pendant la durée pendant laquelle elle a été à son service.

7. En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au rangement du bureau de la requérante, celle-ci admet encore une fois que son bureau n'était pas bien rangé, mais fait valoir que T1 se serait accommodé de ce fait.

Outre le fait que la requérante est restée en défaut de rapporter la preuve de cette dernière affirmation, cette circonstance, à la supposer établie, n'est pas pertinente en l'espèce dans la mesure où la partie défenderesse était en droit d'attendre de la requérante à ce qu'elle range son bureau et classe les documents s'y trouvant dans les dossiers respectifs, ceci afin que ces dossiers soient complets.

8. En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la facturation, la partie défenderesse tente de prouver que la requérante n'a pas été entièrement facturable par une offre de preuve par audition de témoins.

Or, cette offre de preuve est irrecevable en vertu de l'article 351 du nouveau code de procédure civile qui dispose que :

« Une mesure d'instruction ne peut être ordonnée sur un fait que si la partie qui l'allègue ne dispose par d'éléments suffisants pour le prouver.

En aucun cas, une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve. »

La partie défenderesse aurait en effet dû prouver la facturation de la requérante par des pièces, sinon prouver qu'elle a été dans l'impossibilité de le faire.

La partie défenderesse est partant restée en défaut de prouver le huitième manquement qu'elle a reproché à la requérante dans la lettre de motivation du congédiement.

9. La partie défenderesse reproche finalement à la requérante de ne pas suffisamment avoir maîtrisé la langue française pour pouvoir travailler utilement.

L'offre de preuve qu'elle a formulée à ce sujet n'est cependant pas précise sur ce point alors que la partie défenderesse n'y a pas précisé les éléments qui auraient permis de déterminer que son ancienne salariée n'aurait pas amélioré son français.

Etant donné que ce point de l'offre de preuve n'est pas précis, il est irrecevable et il doit être rejeté.

La partie défenderesse est partant également restée en défaut de prouver ce dernier reproche.

Or, les manquements que la partie défenderesse a réussi à prouver sont suffisamment graves pour justifier le licenciement de la requérante qui est en tout point restée en défaut de prouver sa version des faits.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante en date du 30 janvier 2009 est partant fondé.

Il y a en conséquence lieu de débouter la requérante de sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

II. L'indemnité compensatoire pour congés non pris

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 711,05 € à titre de 5 jours de congé non pris pendant l'année 2009.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne cette demande, mais conteste l'augmentation de la demande de son ancienne salariée.

Or, l'augmentation de la demande, qui ne constitue pas une demande nouvelle, est recevable, de sorte que la contestation de la partie défenderesse doit être rejetée.

L'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de rapporter l'une ou l'autre de ces preuves, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris est fondée pour le montant de $[3.000.- \text{€}(\text{salaire mensuel}) : 138,40 \text{ (heures)} \times 6,40 \text{ (heures)} \times 5 \text{ (jours)} =] 693,64 \text{ €}$.

III. Les indemnités de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer cette indemnité à la somme de 500.- €.

La partie défenderesse demande également une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €.

Cette demande doit être rejetée eu égard à l'issue du litige.

IV. L'exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

En application de l'article 148 alinéa 3 du code du travail suivant lequel « le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus », cette demande est fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de 693,64 €.

Cette demande est cependant à rejeter pour le surplus au vu de l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de A recevable en la forme ;

donne acte à A qu'elle renonce à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

lui donne encore acte qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 6.860,97 € et sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris au montant de 711,05 € ;

déclare le licenciement que la société anonyme B. a prononcé à l'encontre de A en date du 30 janvier 2009 fondé ;

partant déclare non fondée la demande de A en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 693,64 € ;

partant condamne la société anonyme B à payer à A le montant de 693,64 € avec les intérêts légaux à partir du 10 mai 2010, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- € ;

partant condamne la société anonyme B à payer à A le montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 693,64 €, et la rejette pour le surplus ;

condamne la société anonyme B à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Michel SCHOCKWEILER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Michel SCHOCKWEILER