

REPERTOIRE FISCAL NR.: 410/2014

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
27 JANVIER 2014**

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

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Anne-Cécile SADOT	assesseur-employeur
Claude HEIREND	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

A.), demeurant à L-(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA,
avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social
à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de
commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

partie défenderesse, comparant par Maître Nathalie MANGEN, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Alex SCHMITT, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg.

ainsi que de l'**ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Pascal COLAS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

<i>F a i t s :</i>

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 02 novembre 2012.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 03 décembre 2012. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 10 décembre 2013. Lors de cette audience Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendu en ses explications. Maître Nathalie MANGEN répliqua et exposa les moyens de sa partie. Tandis que Maître Pascal COLAS représenta l'**ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**.

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

<i>J u g e m e n t q u i s u i t :</i>

Faits

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 4 mars 2004, **A.)** a été engagée par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, faisant partie du groupe **SOC.1.)**, en qualité d'employée administrative pour remplacer la dénommée **B.)** pendant son congé de maladie et de maternité jusqu'au 7 octobre 2004.

Suivant un avenant audit contrat, la durée du remplacement a été prolongée jusqu'au 31 mai 2005 jusqu'à la fin du congé parental de **B.)**.

A partir du 1^{er} février 2005, la requérante a été engagée à durée indéterminée en qualité d'employée privée.

Suivant une résolution de son conseil de gérance du 13 septembre 2006, suite à la fin de la relation de travail du dénommé C.), ancien responsable du siège luxembourgeois, la société défenderesse a attribué la charge de gérer les activités courantes à Luxembourg à A.) (« *resolved to hire and assign this charge to manage ongoing activities to Mrs A.) ...* »)

Par courrier du 6 mai 2011, la requérante se plaint à l'égard de son employeur de faits discriminatoires, à savoir la fixation d'un salaire largement inférieur à celui de ses prédécesseurs D.) et C.).

Suivant courrier du 9 juin 2011, son employeur réfute tout traitement discriminatoire, en insistant sur la différence de fonctions et de responsabilités des prédécesseurs, la gestion de liquidités importantes ayant été rapatriée à la maison-mère en Italie, de sorte que les fonctions de la requérante se résumeraient à des charges comptables, où elle était aidée par une assistante.

Par courrier recommandé du 21 juin 2011, la société défenderesse procède au licenciement de la requérante moyennant le préavis légal.

La lettre de motivation envoyée en réponse à la demande afférente de la requérante, a trait à des déficiences professionnelles, à savoir le non-respect des échéances pour son travail, des difficultés de communication avec ses collaborateurs en Italie et ses deux assistantes successives, et des absences fréquentes, pour partie injustifiées, ayant apporté une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise.

Procédure

Une première requête de A.), introduite le 6 juillet 2011 tendant à voir déclarer nul son licenciement à la suite et en représailles à sa plainte pour discrimination, a été rejetée par la Présidente du tribunal du travail, suivant une ordonnance intervenue le 19 septembre 2011.

Cette ordonnance a été confirmée par une ordonnance du Président de chambre de la Cour d'appel du 1^{er} décembre 2011 en matière d'égalité de traitement.

Le pourvoi en cassation introduit contre cette décision a été rejeté suivant arrêt du 7 février 2013.

Par une requête déposée au greffe le 2 novembre 2012, A.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour :

- s'entendre indemniser pour le préjudice moral (80.000.-euros) et matériel (210.477,60.-euros, réduit à 178.975,65.-euros dans sa note de plaidoiries) subi du fait des actes de discrimination dont elle affirme avoir été victime,

- voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 21 juin 2011,

- s'entendre indemniser pour le préjudice moral (41.216,04.-euros) et matériel (96.170,76.-euros) résultant du licenciement abusif,

- s'entendre payer des arriérés de salaire de 15.000.-euros pour son travail pour les sociétés **SOC.1.)** Belgium sprl et **SOC.2.)** sarl pendant la période du 2 novembre 2009 au 30 mars 2010.

La demande tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 6.500.-euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi demande acte de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, et réclame contre l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, le remboursement des indemnités de chômage versées à hauteur de 46.199,25.-euros à **A.)**.

Les moyens des parties

La requérante soutient avoir été victime d'une discrimination consistant en des écarts importants de rémunération par rapport à ses deux prédécesseurs sur le même poste.

En effet, outre des rémunérations non périodiques très élevées, les dénommés **D.)** et **C.)** auraient bénéficié d'un salaire de base plus élevé ainsi que de divers avantages en nature (logement de fonction, véhicule de fonction, mise à disposition d'une carte de crédit).

Ainsi, **D.)** aurait perçu, notamment d'août 2002 à novembre 2002 une rémunération de base de 7.512,77.-euros bruts, **C.)**, en charge du poste entre 2003 et 2005, aurait bénéficié d'un salaire brut de 5.243,19.-euros, tandis que la requérante n'aurait perçu qu'un salaire brut de 3.601,85.-euros en février 2005, passé à 4.802,34.-euros en juillet 2008.

De la circonstance que ce qui la distinguait par rapport à ses prédécesseurs était son sexe et sa couleur de peau, elle déduit avoir fait l'objet d'une discrimination sexuelle et raciale, interdite par les articles 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 11 et 26 de la Constitution, L.241-1 et suivants du Code du travail, L.251-1 et suivants du Code du travail et 454 et suivants du Code pénal.

Elle conteste encore le licenciement intervenu pour être la suite directe de sa plainte pour discrimination. En effet, les motifs présentés par l'employeur manqueraient non

seulement de précision, mais encore ne seraient ni réels ni sérieux de nature à justifier le licenciement d'une salariée avec une ancienneté de plus de sept ans.

Elle propose, pour autant que de besoin, d'entendre les parties lors d'une comparution personnelle devant le tribunal.

La société **SOC.1.)** soulève l'irrecevabilité de la demande au motif que la requérante ne pouvait simultanément demander la nullité du licenciement et l'indemnisation pour licenciement abusif. En effet, au jour de l'introduction de la requête, le 2 février 2012, son affaire en nullité du licenciement n'était pas encore définitivement jugée, étant donné que le pourvoi en cassation était pendant.

Par ailleurs, la demande du chef de discrimination serait également irrecevable étant donné que la question d'une éventuelle discrimination aurait définitivement été jugée par les ordonnances présidentielles intervenues.

Au fond, la société défenderesse fait valoir que la requérante n'indique aucun élément permettant de supposer une quelconque discrimination à son égard.

Ainsi, ses prédécesseurs n'auraient pas occupé le même poste que la requérante et leurs responsabilités auraient de loin excédé celles de la requérante.

Concrètement, **D.)** aurait été engagé en 2000 pour mettre en place une *joint venture* avec le groupe allemand **SOC.3.)** et pour créer un groupe de 10 personnes pour gérer une nouvelle société qui devait contrôler la *joint venture*.

La *joint venture* ne s'étant pas réalisée, **D.)** aurait quitté la société et **C.)** aurait été envoyé par la société mère italienne pour gérer la société luxembourgeoise.

Entre 2002 et 2004, celle-ci aurait géré plusieurs millions d'euros en liquide et la tâche d'**C.)** aurait consisté à effectuer des opérations d'investissement, demandant des compétences spécifiques sans mesure avec celles de la requérante.

En octobre 2004, le groupe **SOC.1.)** aurait décidé de rapatrier toutes les liquidités à la maison-mère en Italie, de sorte que l'activité de la société luxembourgeoise aurait été fortement réduite, entraînant la démission du responsable financier **E.)**, puis celle d'**C.)**. **C.)** aurait plus tard eu la fonction de directeur financier de la filiale tunisienne **SOC.4.)**, occupant un personnel de 250 personnes et faisant un chiffre d'affaires de 5 à 10 millions par an.

Les fonctions de la requérante se seraient toujours limitées à la gestion de la comptabilité et de la trésorerie courante. A partir de la démission d'**C.)**, la requérante et son assistante auraient été les seules salariées de la société défenderesse.

En outre, tant **D.)** qu'**C.)** auraient eu le statut d'expatrié, justifiant, conformément à la politique du groupe, dans leur chef certains avantages en nature tels la mise à disposition d'un logement de fonction, d'une voiture de fonction et l'utilisation d'une carte de crédit.

Malgré ces différences de fonction et de statut, le loyer de la requérante aurait été également pris en charge par la société à partir d'un certain moment, et son salaire total (6.549,98.-euros en 2008) ne se serait finalement écarté que de quelque 200.-euros de celui d'**C.)** (6.805,12.-euros à la fin du contrat).

Pour ce qui est des travaux effectués pour les sociétés **SOC.1.)** Belgium et **SOC.2.)**, les interventions de la requérante se seraient limitées pour la première, à récolter les données à des fins comptables, et pour la seconde, également à des opérations comptables. Sa présence lors de la constitution de la société ou lors d'une augmentation du capital ne pourrait évidemment pas être considérée comme une activité de gestion de ces sociétés, et serait rentré directement dans le cadre de son cadre de travail avec la société défenderesse.

Pour ce qui est du licenciement, la société défenderesse considère que les motifs ont été indiqués de manière suffisamment précise. Ils auraient trait notamment au manque d'implication et non-respect des échéances comptables, aux rapports conflictuels avec ses collègues de (...) et ses assistantes successives et à son absentéisme habituel depuis la fin de l'année 2010.

Après une première entrevue le 14 mars 2011 à Luxembourg avec **F.)**, l'un des gérants de la société **SOC.1.)**, ayant pour objet le non-respect des échéances et l'attitude hostile vis-à-vis de ses collaborateurs, le comportement de la requérante ne se serait toutefois pas amélioré, celle-ci ayant au contraire augmenté les absences à son poste.

Lors d'une entrevue le 12 mai 2011 au siège de **SOC.1.)** en Italie les deux gérants **F.)** et **G.)** auraient une nouvelle fois fait part de l'insatisfaction de son employeur à la requérante pour lesdits motifs.

La société défenderesse verse des attestations testimoniales pour établir les faits invoqués, et, en ordre subsidiaire, formule une offre de preuve par témoins.

Elle réclame à son tour l'octroi d'une indemnité de procédure de 2.000.-euros.

Motifs de la décision

Quant aux moyens d'irrecevabilité soulevés

Le 31 janvier 2011, la requérante a signifié à la société **SOC.1.)** son mémoire en cassation à l'encontre de l'ordonnance du 1^{er} décembre 2011 rendue par le Président de la troisième chambre de la Cour d'appel en matière d'égalité de traitement en application des

articles L.241-1 et suivants, L.241-8 alinéa 1, L.251-1 et suivants et L.253-1 du Code du travail.

Ce mémoire a été déposé au greffe de la Cour le 2 février 2012.

Le même jour, la requérante a déposé au greffe du tribunal du travail la requête tendant notamment à voir déclarer abusif son licenciement.

La société défenderesse soulève l'irrecevabilité de cette requête au motif que la demande en nullité n'était pas encore définitivement toisée. Ainsi, la requérante n'aurait pu agir à la fois pour faire annuler le licenciement et pour faire déclarer abusif le licenciement et obtenir des dommages et intérêts de ce chef.

Or, l'action en déclaration abusif du licenciement exige le respect de délais de procédure, de sorte qu'au risque de se trouver forclosée, la requérante ne pouvait attendre l'issue de la procédure devant la Cour de cassation.

Par ailleurs, l'apparente contradiction entre les sanctions réclamées par la requérante dans le cadre de ses deux procédures a disparu au moment où la présente affaire a été plaidée, la demande en nullité du licenciement étant actuellement définitivement rejetée.

Le moyen d'irrecevabilité est dès lors à rejeter.

La société défenderesse fait encore valoir que la demande relative au volet de discrimination de traitement serait également irrecevable en ce que cette question aurait été définitivement toisée, le Président du tribunal du travail respectivement le magistrat Président la chambre de la Cour d'appel compétente ayant statué au fond et non comme juge des référés.

Ce faisant, la société défenderesse invoque l'autorité de chose jugée.

Aux termes de l'article 1351 du Code civil, l'autorité de chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement. Il faut que la chose demandée soit la même ; que la demande soit fondée sur la même cause; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité.

En l'espèce, les décisions susmentionnées ont refusé d'annuler le licenciement au motif que l'existence d'un lien causal entre le licenciement et la plainte du chef de discrimination n'était pas établi.

Ces décisions ne s'étant pas prononcées sur le bien-fondé du reproche de discrimination, ce moyen d'irrecevabilité n'est pas non plus fondé.

Quant à la discrimination

L'article L. 251-1 du Code du travail interdit (1) *toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie.*

(2) *Aux fins du paragraphe (1) dudit article, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1).*

L'article L.253-2 du même code précise, quant à la charge de la preuve, que *lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit ... des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.*

La preuve du salarié qui affirme être victime d'une discrimination est dès lors allégée, mais il lui appartient toujours d'apporter des éléments de fait qui font présumer l'existence d'une discrimination.

Ainsi, un salarié qui n'apporte aucun élément montrant l'existence d'une inégalité entre lui et plusieurs autres salariés se trouvant dans une situation comparable quant au déroulement de la carrière ou la fixation de la rémunération ne fournit aucun indice de discrimination.

Les éléments apportés par le salarié doivent en outre laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un quelconque critère discriminatoire, toute présomption de discrimination devant être écartée (cf. Jurisclasseur Travail Traité, fasc.17-11 : Discriminations, no 81).

L'office du juge consiste à déterminer si les situations sont comparables, puis le cas échéant à vérifier s'il existe une véritable différence de traitement et si elle est susceptible de reposer sur un motif prohibé (idem, no 13).

A partir de son affirmation que sa rémunération était largement inférieure à celle de ses deux prédécesseurs sur le même poste, **A.)** déduit qu'elle a fait l'objet de discriminations en raison de son sexe et de sa race.

Il y a lieu de noter d'abord en comparant les salaires tels qu'indiqués par la requérante, que celui de **D.)** est sensiblement plus élevé que celui de **C.)** son successeur au poste, de sorte qu'il apparaît que les rémunérations individuelles des responsables étaient fixées par l'employeur en fonction des tâches et responsabilités assumées réellement.

Par ailleurs, il résulte des développements de la partie défenderesse corroborés par les bilans, que d'un côté, les dénommés **D.)** et **C.)**, avaient, contrairement à la requérante, un statut d'expatrié et que d'un autre côté, les activités et liquidités engagées par la société **SOC.1.)** ont changé au fil des années, et notamment au moment où **C.)** a quitté la société.

La requérante reste ainsi en défaut d'établir que le poste occupé et les fonctions exercées par elle ait été similaire à celui de ses prédécesseurs, soit que sa situation soit comparable à celle de ses prédécesseurs.

En outre, et indépendamment de la question du montant exact des rémunérations touchées, force est de constater que la requérante reste en défaut d'apporter le moindre indice permettant de déduire que l'employeur l'aurait, si le reproche était avéré, directement ou indirectement traité de façon discriminatoire en raison de son appartenance au sexe féminin ou à la race noire.

En effet, il n'existe aucun élément permettant de supposer que l'employeur l'aurait traitée moins favorablement de manière directe ou indirecte que ses prédécesseurs en raison de son appartenance au sexe féminin ou à la race noire, ni que l'employeur se serait de façon directe ou indirecte exprimé en ce sens qu'il réservait un traitement différencié au personnel eu égard à son origine raciale ou à son sexe.

Se limitant à soutenir qu'elle a été moins bien rémunérée que ses deux prédécesseurs, et que ce traitement différencié ne saurait trouver sa cause que dans le fait qu'elle est une femme et/ou qu'elle est de couleur noire, la requérante n'a pas apporté les éléments suffisants laissant supposer l'existence d'un lien de causalité entre sa rémunération et les critères discriminatoires invoqués (cf. en ce sens C.S.J., 8^e, 15 déc.2011, rôle no 35832).

Sa demande en condamnation de l'employeur du fait de discrimination à son encontre est partant à rejeter.

Quant au licenciement

L'article L.124-5(2) du Code du travail prévoit que *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 la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

En l'espèce, les motifs du licenciement du 21 juin 2011 ont trait notamment au manque d'implication et non-respect des échéances comptables, aux rapports conflictuels de la requérante avec ses collègues de la maison-mère italienne, les dénommés **H.)** et **I.)** pouvant même être qualifiée de harcèlement moral ainsi que son absentéisme habituel depuis la fin de l'année 2010.

• *La précision des motifs*

L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et portée exactes et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu

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

Pour ce qui est du manque d'implication, et non-respect des échéances comptables, difficultés de communication avec les collaborateurs italiens, des exemples précis, datés sont indiqués, de sorte que pour ce reproche, la lettre de motivation répond aux exigences légales.

Pour ce qui est de l'absentéisme habituel, la motivation est également suffisamment précise en ce que les dates et heures des absences sont indiqués.

Pour ce qui est des reproches liés à la communication avec ses assistantes, celles-ci concernant le refus systématique de formation et d'explications dans le cadre du travail, le manque de communication quant à ses propres absences, le non-respect des règles de courtoisie, ne disant ni bonjour ni au-revoir, ainsi que des refus abusifs portés aux demandes de l'assistante I.) (refus de congé, refus d'utilisation d'un chauffage personnel, tickets restaurant fournis tardivement).

Pour ce qui est du reproche d'avoir envoyé des « *lettres d'avertissement à Mme J.) le 11 mai 2009 et 12 février 2009 et à Madame I.) le 17 avril 2011 répertoriant à leur encontre un certain nombre de reproches infondés ce que vous n'étiez pas en droit de faire* », celui-ci ne permet toutefois pas de savoir quel reproche n'était pas fondé. Il manque dès lors de précision.

Si la plupart des autres reproches sont décrits en termes trop généraux, non situés dans le temps ou hors contexte (« *refusé de reporter deux jours fériés, refusé d'utiliser son chauffage personnel* »), et ne permettent pas de cerner l'ampleur du reproche (« *ton autoritaire et méprisant* », « *passiez votre temps à téléphoner à des fins privées de façon abusive* », « *ne partagez pas vos connaissances* »), au moins celui de ne pas avoir salué ses assistantes, répond à l'exigence de précision.

Sous ces réserves, la lettre de motivation du 4 août 2011 répond aux exigences de précision légales.

• *Le caractère réel et sérieux des motifs*

La requérante fait argumenter que comme aucun fait nouveau ne serait invoqué par l'employeur depuis lors, il serait nécessairement établi que ce qui aurait motivé l'employeur à la licencier, serait sa plainte pour discrimination.

Or, il résulte du courrier de la plainte du 26 mai 2011 que lors de l'entrevue du 12 mai 2011, soit avant la plainte, l'employeur envisageait le licenciement de la requérante.

Aucune déduction ne saurait dès lors être tirée du fait que l'employeur a attendu jusqu'au 21 juin 2011 pour prononcer le licenciement.

❖ *L'attestation testimoniale d'L.*

Pour garantir le respect des échéances, le groupe **SOC.1.**) a mis en place un système de rappel au jour le jour des échéances comptables prévues. (*« Ce système est intégré au calendrier déjà existant de la Direction Bilan consolidé qui est envoyé à chaque échéance trimestrielle, avec l'indication des dates pour lesquelles il faut envoyer/préparer les informations dont la Direction consolidé a besoin pour procéder à la préparation des bilans consolidés. Sont indiquées, en outre, certaines échéances communes à toutes les sociétés du groupe, par exemple : concordances des soldes inter-sociétés »*)

Les 13 et 14 décembre 2010 le logiciel a été activé à Luxembourg et une séance de formation a été organisée.

- Lors de la rédaction du bilan au 31 décembre 2011, la date de clôture des comptes était fixée au 4 février et leur chargement par les personnes responsables était prévu pour le 7 février.

La requérante n'ayant pas respecté cette échéance, et afin de ne pas bloquer les activités de la Direction Planification et Contrôle qui devait pour sa part, le 7 février également, introduire dans le système les soldes de **SOC.1.**), l'auteur de l'attestation testimoniale a introduit les données de manière informelle le 9 février. Ce n'est que le 10 février que la requérante a introduit officiellement les données.

En outre, un fichier « définitif » a été envoyé le 11 février, entraînant la nécessité pour le témoin d'envoyer une nouvelle version.

De même, la requérante n'a pas respecté les délais de rectifications de pré-consolidation, à la suite de ce bilan, celles-ci ayant traîné jusqu'au 8 mars 2011.

- Pour ce qui est de l'envoi des informations relatives au compte-rendu intermédiaire de gestion au 31 mars 2011, l'échéance pour l'introduction des soldes inter-sociétés dans le système était le 12 avril 2011, au matin.

A 18h24, suite au rappel du témoin, la requérante a informé le témoin que les soldes seraient introduits dans le système, mais il a encore fallu un rappel le lendemain avant que le nécessaire fût fait.

Pareillement, l'échéance pour la mise à jour des données administratives d'identification était le 8 avril pour toutes les sociétés du groupe.

Ce n'est que le 13 avril que la requérante a envoyé les nouveaux comptes au témoin.

Enfin, le calendrier prévoyait l'introduction des données le 18 avril, mais au vu de la défaillance de la requérante, le témoin a autorisé le report de l'introduction au 20 avril.

Le témoin relate enfin un incident à propos d'une divergence des données de **SOC.1.)** et de **SOC.4.)** où la requérante à laquelle le témoin avait demandé des explications, a répondu de manière assez agressive mais peu concernée quant au fond du problème (cf l'email du 12 avril 2010 : « *Mon cher L.) Je ne prends rien je vois seulement que le solde final à la page 4 est de 102 226,50 euros et là-dessus nous sommes d'accord !!! Pour le reste... ils peuvent écrire tout ce qu'ils veulent, même 1 million d'euros ! leur responsable savent ce qu'ils doivent faire ce n'est pas à moi de prendre décision ok Pour le reste prends le tram....Bonne soirée* »)

Les déclarations de ce témoin sont documentées par les courriels annexés à sa déclaration écrite (cf. par exemple : courriel de **K.)** du lundi 7 mars 2011 à 18h46 «*Bonjour A.), excuse-moi mais je dois te re-demander d'urgence les demandes convenues lors de la conférence tél.de jeudi dernier : ...Pourrais-tu nous faire savoir s'il y a des problèmes de fond ou de timing* » ; ou d'**L.)** du mardi 12 avril 2011 à 17 heures « *Bonjour A.), pour les vérifications inter-sociétés, il manque seulement la Investment.* » et la réponse de la requérante « *désolée pour le retard mais nous faisons le chargement demain matin ok* » puis, émanant d'**L.)** du 13 avril à 11h15 « *Est-ce que tu as introduit le fichier pour l'Inter-sociétés ? tu pourrais m'envoyer le fichier habituel pour les vérifications ?* », puis à 16h38 « *et le fichier ?????* »)

Les déclarations du témoin **L.)** sont corroborées par celles de **M.)**.

Il résulte de la chronologie de ces exemples que malgré la mise en garde par l'employeur lors de la réunion avec **F.)**, le 14 mars 2011, la requérante n'a pas veillé à un meilleur respect des échéances.

C'est à tort que dans sa note de plaidoiries, la requérante essaie de minimiser le sérieux du reproche (« *légers retards, sans conséquences* »), étant donné qu'il était évident que le respect des délais légaux pour la soumission des documents comptables est primordial pour un groupe coté en bourse, et il résulte par ailleurs notamment de l'attestation testimoniale d'**L.)** et des échanges d'emails versés que le non-respect des échéances prévues au niveau du groupe par la société luxembourgeoise a causé des pertes de temps et de stress aux responsables de la Direction Bilan Consolidé et Direction financière de la maison-mère qui devaient constamment revenir à charge de la société luxembourgeoise.

Pour ce qui est de l'attitude de la requérante envers ses assistantes, la requérante estime que les attestations testimoniales d'**I.)** et d'**J.)** seraient à écarter pour n'être ni précises ni pertinentes. Elles seraient par ailleurs mensongères, ces témoins essayant de rejeter sur leur supérieure les reproches que celle-ci leur faisait.

Si la majorité des reproches ayant trait à la communication avec ses assistantes ont été écartés pour absence de précision, il résulte de l'attestation testimoniale d'**I.)** que la requérante ne respectait pas les règles de politesse élémentaire envers son assistante (« *manque de respect envers moi, de contact personnel et de ce fait un fort isolement puisque nous n'étions qu'à deux chez SOC.1.) sàrl (par exemple elle ne disait jamais*

*« bonjour » ou « bonne soirée », pas de vœux à l'approche des fêtes de Noël et de Pâques ainsi que de fin d'année »). Cette déclaration est corroborée par celle d'**J.**) (« Je me souviens bien qu'elle était très négative et ne prenait même pas la peine de me saluer en arrivant à son travail »).*

Ces déclarations écrites concordantes sont faites sous la foi du serment, et aucun élément ne justifie de ne pas leur apporter crédit entier.

Les insuffisances de la requérante tant au niveau du respect des échéances professionnelles qu'à celui des règles de communication et de respect vis-à-vis de ses subordonnées sont dès lors établies.

Ces déficiences s'étant manifestées pendant des mois, voire des années, et la requérante ne s'étant pas ressaisie après une mise au point officielle du 14 mars 2011, elles justifient à elles seules le licenciement avec préavis de la requérante.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à une mesure d'instruction ni d'entendre les parties lors d'une comparution personnelle.

Le licenciement étant régulier, il s'ensuit que les demandes d'indemnisation sur cette base ne sont pas fondées.

Le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'employeur n'étant pas la partie malfondée au fond du litige, il s'ensuit que le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG est sans objet.

Quant aux arriérés de salaire

Enfin, la requérante réclame des arriérés de salaire pour un montant forfaitaire de 15.000.-euros pour des activités de gestion des sociétés **SOC.2.)** sàrl et **SOC.1.)** Belgium sprl.

La société défenderesse conteste que la requérante ait eu des activités de gestion de ces sociétés, respectivement soutient que son travail pour ces sociétés, se résumant au rôle d'un simple intermédiaire, rentrait dans son travail normal pour la société **SOC.1.)**, rémunéré à ce titre.

Force est de constater que la requérante, qui a été rémunérée pour son travail auprès de **SOC.1.)**, n'établit pas qu'elle ait eu une véritable activité de gestion de ces deux sociétés faisant également partie du groupe **SOC.1.)**, en dehors de ses heures et de son travail rémunéré par la société défenderesse.

Il s'ensuit que cette demande, forfaitaire, n'est pas fondée.

Les demandes d'indemnité de procédure

Au vu du résultat du litige, A.) succombant dans toutes ses demandes, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas fondée.

La société SOC.1.) ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas non plus fondée.

P A R C E S M O T I F S :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

siégeant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi de son recours,

dit la demande sur base de l'article L.251-1 du Code du travail non fondée,

déclare le licenciement du 21 juin 2011 régulier,

dit les demandes de ce chef non fondées,

dit le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG sans objet,

dit la demande du chef d'arriérés de salaire non fondée,

déboute les deux parties de leurs demandes respectives d'indemnité de procédure,

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

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ