

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 3756/19

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 9 DECEMBRE 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Richard THILMANY
François SCORNET
Véronique JANIN

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

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

PERSONNE1.),

demeurant à F-(...),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

ET:

SOCIETE1.) SA,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 26 avril 2018, sous le numéro fiscal 309/18.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 23 mai 2018. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 30 septembre 2019 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions. L'affaire fut refixée à l'audience publique du 24 octobre 2019 pour continuation des débats. L'affaire fut utilement retenue à cette audience à laquelle les conclusions antérieures des parties furent résumées et à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 26 avril 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir déclaré abusif le licenciement du 2 janvier 2018 dont elle a fait l'objet et pour voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- | | |
|--|--------------|
| - Arriérés de salaire : | 92,34 euros |
| - Complément d'indemnité de congé non pris : | 711,18 euros |
| - Dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 45.000 euros |
| - Dommages et intérêts pour préjudice moral : | 45.000 euros |
| - Dommages et intérêts pour préjudice moral pour anxiété : | 60.000 euros |

Ces montants seraient à augmenter des intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à compter de la demande en justice.

La requérante conclut encore à l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 4.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de son mandataire.

La requête tend également à voir assortir le jugement de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries du 30 septembre 2019, la requérante a augmenté sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral pour anxiété au montant de 65.000 euros. Il y a lieu de lui en donner acte.

A l'audience des plaidoiries du 28 octobre 2019, elle a versé un nouveau décompte à l'appui de sa demande d'indemnisation d'un préjudice matériel et a réclamé le paiement de la somme de 140.703,61 euros de ce chef.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société défenderesse en qualité de « head of tax » suivant contrat de travail du 25 novembre 2013 avec effet au 6 janvier 2014.

Elle a été en congé maternité et en congé parental du 1^{er} avril 2017 au 30 décembre 2017.

Par lettre du 2 janvier 2018, son ancien employeur lui a notifié son licenciement avec préavis de 2 mois prenant fin le 15 mars 2018.

PERSONNE1.) a été dispensée de prêter le préavis.

Par courrier du 8 janvier 2018, elle a demandé à la société défenderesse de lui communiquer les motifs de son licenciement.

Par courrier daté au 11 février 2018, le mandataire de la société SOCIETE1.) lui a répondu dans les termes suivants :

(...)

Par courrier de son mandataire du 28 février 2018, la requérante a protesté contre les motifs de son renvoi.

III. Prétentions et moyens des parties

Les prétentions et moyens de la requérante s'articulent en trois points.

En premier lieu, la requérante réclame des arriérés de salaire et un complément d'indemnité de congé non pris en soutenant qu'en avril 2016 son salaire aurait été augmenté de 666,67 euros brut par mois, passant de 10.000 euros brut à 10.666,67 euros brut.

Or, en janvier 2017, l'augmentation indiciaire aurait uniquement été calculée sur le montant de 10.000 euros et non pas sur celui de 10.666,67 euros de sorte que son ancien employeur lui aurait payé un salaire indexé de 10.916,55 euros alors qu'en réalité, il aurait dû être de 10.933,34 euros. La différence mensuelle s'élèverait dès lors au montant brut de 16,76 euros. PERSONNE1.) réclame dès lors à titre de solde de salaire pour les mois de janvier, février et mars 2017 ainsi que janvier, février et un demi-mois de mars 2018, la somme de 92,34 euros.

Par ailleurs, au lieu de payer une indemnité de congé non pris de 11.375,73 euros (=10.933,34/173 x 8 x 22,5), la société défenderesse n'aurait versé à la requérante qu'un montant de 10.664,55 euros à ce titre. Elle réclame dès lors la différence d'un montant de 711,18 euros.

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à ces deux demandes.

La requérante réclame en deuxième lieu sur base de l'article 1134 du Code civil le paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral pour l'anxiété que lui aurait causée le fait d'avoir été nommée administratrice ou gérante de plusieurs sociétés domiciliées auprès de son employeur.

En sa qualité de salariée de la société SOCIETE1.), elle n'aurait pas eu le choix et aurait ainsi été obligée d'accepter des mandats sociaux dans des sociétés échappant totalement à son contrôle. Ces mandats non rémunérés ne lui auraient pas apporté le moindre avantage alors même qu'ils étaient pourtant susceptibles d'entraîner la mise en œuvre de sa responsabilité de dirigeant social.

Elle fait notamment valoir que le pouvoir de direction de toutes les sociétés était exercé depuis l'Italie et que la pression aurait été d'autant plus forte que l'un des dirigeants italiens aurait été inquiété par la Justice italienne et placé en détention.

Suite à son licenciement, l'anxiété liée aux conséquences de l'exercice de ces mandats aurait perduré en raison de la carence de la société SOCIETE1.) de procéder immédiatement aux formalités nécessaires pour faire acter sa démission de ses mandats après la rupture de son contrat de travail. Par ailleurs, tant que le délai de prescription de 5 années ne serait pas l'expiré, elle pourrait craindre de voir sa responsabilité engagée.

La requérante explique qu'elle réclame la somme de 1.000 euros par société où elle a exercé un mandat social, soit au total le montant de 65.000 euros.

La société SOCIETE1.) entend résister à cette demande en donnant à considérer que loin d'avoir été qu'une simple salariée, PERSONNE1.) était aussi administratrice de la société SOCIETE1.). La pratique dénoncée par PERSONNE1.) serait par ailleurs communément d'usage dans ce genre de société.

La défenderesse réfute tout forçage dans le chef d'PERSONNE1.), celle-ci n'aurait jamais protesté contre ses nominations en qualité de géante ou administratrice.

Finalement, la société défenderesse donne à considérer qu'il était loisible à PERSONNE1.) de procéder elle-même aux démarches auprès du registre de commerce et des sociétés pour faire publier la démission de ses mandats.

En troisième et dernier lieu, la requérante attaque son licenciement qu'elle qualifie d'abusif.

A ce sujet, elle soutient principalement que les motifs du licenciement ne lui ont pas été communiqués dans le délai d'un mois imparti par l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

En l'espèce, la lettre par laquelle la requérante a réclamé la communication des motifs du congédiement aurait été réceptionnée le 11 janvier 2018 par la société défenderesse de sorte que celle-ci aurait dû répondre endéans le délai d'un mois c'est-à-dire au plus tard le 11 février 2018. Bien que datée du 11 février 2018, la lettre de communication des motifs n'aurait en réalité été postée qu'en date du lundi 12 février 2018. La communication des motifs serait dès lors intervenue tardivement.

La requérante fait plaider à ce sujet que l'article 1260 du Nouveau code de procédure civile ne serait pas applicable en l'espèce étant donné que cette disposition serait uniquement applicable aux délais de procédure et non pas aux délais prévus pour l'accomplissement d'une formalité, telle que l'envoi de la lettre de motivation du congédiement de l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

La société SOCIETE1.) ne conteste pas que la lettre datée du 11 février 2018 a été postée le lendemain, lundi 12 février 2018. Elle est d'avis qu'en l'espèce, il y aurait lieu d'appliquer les dispositions de la Convention de Bâle sur la computation des délais du 16 mai 1972, pour constater que la lettre de communication des motifs du renvoi a été postée dans le délai imparté par la loi.

Le moyen tiré de la tardiveté de la motivation du licenciement serait dès lors à écarter.

A titre subsidiaire, la requérante indique qu'elle était administratrice des sociétés SOCIETE2.), SOCIETE3.) et elle affirme qu'en sa qualité d'administratrice de ces sociétés, elle n'a pas de reproches à formuler par rapport au travail presté par la salariée PERSONNE1.) et qu'elle ratifie le travail de celle-ci.

A titre plus subsidiaire, la requérante conteste les motifs contenus dans la lettre du 11 février 2018 ; ils ne seraient pas exposés avec la précision requise par la loi et ils seraient illégitimes.

Elle estime qu'au vu de la masse de travail qu'elle aurait accompli au cours de la relation de travail, il ne serait pas sérieux de lui reprocher quelques menus faits.

La majeure partie des fautes qui lui sont reprochées auraient été provoquées par la prise en compte de données comptables erronées remises par le service comptable ne relevant pas de sa compétence.

La requérante soutient également que les motifs énoncés ne seraient pas réels. En réalité, son renvoi trouverait sa cause dans le fait que son employeur aurait craint qu'en raison de son nouveau statut de jeune maman, il ne puisse plus compter de la même manière sur une salariée qui se serait toujours montrée exemplaire.

Il s'y ajouterait qu'un membre du service comptable, un dénommé PERSONNE2.) aurait toujours convoité le poste d'PERSONNE1.), il aurait même déclaré que s'il n'obtenait pas celui-ci, il démissionnerait. Or, à la suite du licenciement d'PERSONNE1.), il aurait effectivement obtenu le poste en question, ce qui conforterait la théorie selon laquelle les motifs énoncés dans la lettre de motivation ne constitueraient qu'un ensemble de prétextes.

La société SOCIETE1.) conclut à voir déclarer justifier le licenciement de la requérante. Loin d'être de simples prétextes, les motifs du licenciement constitueraient pour certains des fautes ayant entraîné un préjudice important dans le chef des sociétés concernées et d'autres témoigneraient d'un manque de conscience professionnelle. D'une manière générale, les faits auraient entaché la réputation de la société défenderesse aux yeux de ses clients qui n'auraient pas manqué de faire part de leur mécontentement.

IV. Motifs de la décision

A. Les montants réclamés à titre d'arriérés de salaire et de complément d'indemnité de congé non pris

L'ensemble des montants repris dans la requête sont établis par les pièces versées en cause et plus particulièrement par :

- un échange de courriels du 27 mars 2017 dans le cadre duquel la requérante accepte la proposition qui lui est faite de convertir le montant mis en compte pour le leasing d'une voiture en augmentation de salaire ;
- la fiche de salaire du mois de décembre 2016 qui fait état d'une rémunération brute totale mensuelle de 10.666,67 euros et
- les fiches de salaire des mois de janvier, février et mars 2017 et de celles des mois de janvier et février 2018 sur lesquelles il apparaît clairement que le montant mis en compte à titre de « Brut mensuel » est passé de 10.000 euros à 10.249,88 tandis que le montant mis en compte à titre « d'allocation voiture » demeure inchangé à 666,67 euros.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) en ce qu'elle tend à la condamnation de la société défenderesse à lui payer la somme de 92,34 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de janvier, février et mars 2017 ainsi que janvier 2018, février 2018 et pour la moitié du mois de mars 2018.

Il y a également lieu, conformément à la requête, de faire droit à la demande tendant au paiement d'un complément d'indemnité de congé non pris pour le montant réclamé de 711,18 euros conformément aux calculs présentés dans la requête.

B. La demande relative au préjudice moral d'anxiété

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), le Tribunal retient que la pratique mise en cause par la requérante dans le cadre de ce volet de sa demande est une pratique courante. Il n'appartient pas au Tribunal du travail de commenter plus amplement cette pratique qui n'entre pas dans son champ de compétence matérielle.

Force est de constater que la requérante ne soutient pas que ces nominations en qualité d'administratrice ou gérante auraient été faites à son insu. De par sa formation, elle devait nécessairement être consciente des éventuelles conséquences et elle était également bien placée, eu égard à son emploi au sein de la société SOCIETE1.), pour connaître la situation financière de ces sociétés. Or, il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'elle aurait protesté contre cette pratique ou qu'elle aurait fait part de ses réticences par rapport à ces nominations.

Aucune pièce ne permet non plus de constater qu'elle se serait émue de la situation après avoir appris qu'un dirigeant de la société italienne aurait prétendument été placé en détention.

Le Tribunal retient dès lors qu'il n'est pas établi en l'espèce que les nominations litigieuses ont eu un effet anxiogène sur la requérante et que celle-ci aurait été contrainte malgré ses réticences de tolérer celles-ci au risque de perdre son emploi.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral d'anxiété.

C. Le licenciement

1. La communication des motifs

Aux termes des alinéas 1 et 2 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. A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif ».

Il est de jurisprudence constante que le délai imparti à l'employeur pour fournir les motifs gisant à la base du licenciement commence à courir à partir du jour où il reçoit le courrier de demande de communication des motifs du salarié (ou, du moins, à partir du jour où il a été avisé de retirer l'envoi recommandé au bureau de poste). La lettre de motivation des motifs doit être envoyée dans le délai d'un mois, la date à laquelle elle arrive finalement à destination n'a pas d'importance.

En l'espèce, il est constant en cause que la société SOCIETE1.) a réceptionné la lettre par laquelle la requérante lui demande de lui communiquer les motifs de son renvoi en date du 11 janvier 2018, de sorte qu'elle aurait en principe dû poster sa réponse avant le 11 février à 24.00 heures.

Or, le 11 février 2018 étant un dimanche, la lettre n'a été envoyée que le lundi 12 février 2018.

La loi du 30 mai 1984 portant approbation de la Convention européenne sur la computation des délais signée à Bâle le 16 mai 1972, convention tendant à l'unification des règles relatives à la computation des délais, tant dans le domaine interne que dans le domaine international, a modifié la législation luxembourgeoise sur la computation des délais.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la computation des délais en matière de droit du travail est régie par la convention de Bâle du 16 mai 1972. (voir en ce sens Cour 3^{ème} 3 avril 2014 n°38634 du rôle).

Or, l'article 5 de cette convention dispose qu' « il est tenu compte des samedis, dimanches et fêtes légales dans la computation d'un délai. Toutefois, lorsque le dies ad quem d'un délai avant l'expiration duquel un acte doit être accompli est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou considéré comme tel, le délai est prolongé de façon à englober le premier jour ouvrable qui suit ».

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) a satisfait au délai posé par l'article L.124-5 (2) précité. Il n'y a partant pas lieu de retenir le moyen tiré de la tardiveté de la communication des motifs du congédiement.

2. Examen des motifs

Il y a lieu de passer en revue les divers griefs énoncés dans la lettre de motivation du 11 février 2018.

Au point 1 de la lettre de motivation, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir commis une erreur dans le cadre de la déclaration d'impôts sur le revenu pour l'année 2012 d'une société en inscrivant le montant du bénéfice erronément comme perte rapportable. Cette erreur n'aurait pas été rectifiée par la suite de sorte qu'elle se serait répercutée au niveau des déclarations d'impôts subséquentes. En juin 2017, l'administration fiscale aurait rectifié les bulletins de l'impôt sur le revenu pour les années 2013, 2014 et 2015. Il résulte des éléments fournis dans la lettre que ces trois rectifications - qui n'ont, semble-t-il, pas conduit à une amende ou autre sanction- s'élèvent au total à un montant de 1.785,60 euros.

PERSONNE1.) conteste avoir établi la déclaration pour l'année 2012.

Eu égard à la date de son embauche, il ne saurait être présumé que c'est PERSONNE1.) qui a effectivement rédigé la déclaration d'impôts de l'année 2012. La seule indication dans l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) qu'il se serait aperçu au courant de l'année 2017 qu'« PERSONNE1.) avait commis une erreur dans le cadre de l'établissement des déclarations d'impôts sur le revenu des collectivités de SOCIETE4.) Sàrl pour l'année 2012 » n'est pas suffisamment précise à cet égard pour répondre à la contestation de la requérante sur ce point. Aucune copie de la déclaration litigieuse n'est versée et le bulletin d'impôts en question n'est pas versé non plus (la pièce 1 de Maître AVOCAT2.) étant le bulletin pour l'impôt 2011 et la pièce 2 étant un décompte pour les années 2013 à 2016).

En tout état de cause, l'inversion alléguée ne saurait être considérée comme une faute justifiant un licenciement.

Au point 2, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir sous-estimé, dans le cadre du bilan de l'année 2015, d'une société dénommée SOCIETE5.) le montant à payer au titre de l'impôt sur le revenu des collectivités et de l'impôt commercial communal.

Force est de constater que la lettre ne permet pas de déterminer si PERSONNE1.) disposait à l'époque des données exactes qui lui auraient permis de faire une meilleure estimation de la provision. Il s'y ajoute que la lettre n'indique pas non plus en quoi a consisté concrètement l'erreur ayant conduit à cette sous-estimation. En effet, le point 2 ne fait état que du résultat d'une prétendue erreur sans décrire l'erreur ou la faute qui a conduit à la sous-estimation de sorte que toute appréciation de la gravité de celle-ci est impossible.

Il y a dès lors lieu d'écarter ce grief pour manquer de précision.

Au point 3 de la lettre de motivation, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir indiqué erronément à un interlocuteur que le montant de l'impôt sur la fortune que devait payer la société SOCIETE6.) était de 3.210 euros alors qu'il s'est avéré par la suite qu'en réalité le montant réel était de 42.200 euros.

Or, force est de constater que les courriels versés en cause (pièces 5 de Maître AVOCAT2.)) sont d'un contenu tellement succinct qu'il n'est pas possible d'en déduire le contexte. Le sens exact de la question qui était posée à la requérante n'est pas clair non plus. Eu égard à ses circonstances, le Tribunal ne saurait retenir d'emblée que ces pièces sont de nature à établir une négligence ou faute dans le chef de PERSONNE1.).

Par ailleurs, il résulte d'un courriel adressé par un certain PERSONNE3.) à PERSONNE2.) le 4 avril 2018 (soit à une période où PERSONNE1.) était déjà en congé de maternité) qu'à cette époque, le bilan de l'année 2016 n'était pas encore établi de sorte qu'il ne résulte pas indubitablement de la lettre de motivation et des pièces versées en cause par la société SOCIETE1.) qu'PERSONNE1.) disposait des éléments qui lui aurait permis de répondre de manière plus précise à la question qui lui était posée par son interlocuteur.

Ce grief doit partant également être écarté.

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) en quatrième lieu, d'avoir laissé traîner sur son bureau, après son départ en congé de maternité, un courrier de l'administration fiscale réclamant des informations complémentaires au sujet de la déclaration fiscale pour l'année 2015 de la société SOCIETE7.). Il est sous-entendu qu'PERSONNE1.) n'aurait pas répondu à ce courrier de sorte que le délai imparti par l'administration pour lui répondre aurait été largement dépassé et que la société SOCIETE1.) aurait dû convenir avec l'administration fiscale qu'une nouvelle déclaration contenant toutes les formations requises serait déposée. Il est également reproché à PERSONNE1.) d'avoir placé son employeur dans une situation délicate face à l'administration fiscale dans la mesure où celle-ci aurait réclamé au sujet de la déclaration fiscale d'une autre société, la société SOCIETE8.), les mêmes informations complémentaires que celles réclamées pour la société SOCIETE7.). Comme PERSONNE1.) aurait abandonné le courrier relatif à SOCIETE7.) sur son bureau sans le classer dans le dossier de la société concernée et sans en parler à quiconque, personne n'aurait compris quelles informations étaient demandées par l'administration au sujet de la société SOCIETE8.).

La requérante conteste avoir laissé traîner le courrier litigieux sur son bureau. Ce grief manquerait d'ailleurs de sérieux dans la mesure où elle aurait partagé son bureau avec ses collègues.

Le Tribunal constate que la rédaction du reproche est ambiguë au sujet de la question de savoir s'il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir répondu au courrier de l'administration fiscale demandant des informations complémentaires concernant la déclaration de la société SOCIETE7.). Ce reproche n'est pas clairement formulé, il est uniquement contenu de manière voilée dans l'affirmation que le délai pour répondre aurait été dépassé de sorte qu'il aurait été convenu qu'une nouvelle déclaration serait déposée.

En tout état de cause, force est de constater qu'il ne résulte ni des pièces (pièces 6, 7 et 8 de Maître AVOCAT2.)) ni des attestations testimoniales produites par la partie défenderesse qu'PERSONNE1.) aurait négligé de répondre au courrier de l'administration au sujet de la déclaration fiscale pour la société SOCIETE7.).

Il s'ensuit que le quatrième grief se résume finalement à reprocher à PERSONNE1.) d'avoir laissé le courrier sur son bureau au lieu d'en donner connaissance à ses collègues et de le classer dans le dossier de la société concernée.

Ce grief n'est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement. Dans la mesure où PERSONNE1.) était la seule personne en charge des formalités fiscales (« Head of tax »), il n'était pas difficile de se douter que le courrier en question pouvait se trouver sur son bureau.

Les griefs exposés sous les points 5 et 7 sont de nature identique, il y a lieu de les analyser conjointement.

La société SOCIETE1.) affirme qu'PERSONNE1.) aurait dans le cadre de l'établissement du bilan pour l'année 2016 de deux sociétés (SOCIETE2.) et SOCIETE9.) fait une estimation erronée de l'impôt sur la fortune à provisionner.

Or, la lettre de motivation s'attache à nouveau aux conséquences d'une prétendue erreur ou faute d'PERSONNE1.) qui n'est pas plus amplement détaillée dans le courrier. En effet, la lettre ne permet ni de comprendre comment PERSONNE1.) a abouti au montant qu'elle a estimé à titre de provision ni de savoir quels étaient les éléments dont elle disposait pour réaliser son estimation. Il est dès lors impossible au Tribunal de déterminer si cette sous-estimation est le résultat d'une faute imputable à PERSONNE1.) et d'en apprécier, le cas échéant, la gravité.

Les reproches formulés sous les points 5 et 7 sont partant à écarter pour être formulés de manière imprécise.

Au point 6, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir commis une erreur de conversion (inversion du taux de change) entre des livres sterling et des euros dans le cadre d'un projet de procès-verbal d'assemblée extraordinaire ayant pour ordre du jour le changement de devise du capital social.

Il résulte des pièces versées par la partie défenderesse que la société cliente s'est aperçue du problème six mois après l'assemblée en question (mail du 21 juin 2017 d'une certaine PERSONNE4.)) (pièce 14' de Maître AVOCAT2.)).

Au vu du nombre important de personnes impliquées dans ce projet et du délai de 6 mois qui s'est écoulé avant que le client ne se rende compte du problème, le Tribunal retient que l'erreur ne saurait être suffisamment grave pour justifier un licenciement d'autant plus que les conséquences sont restées limitées.

Au point 8 de la lettre d'énunciation des motifs, il est dit qu'PERSONNE1.) aurait, dans le cadre de l'établissement du bilan de l'année 2013, provisionné un montant de 3.210 euros au titre de l'impôt sur le revenu des collectivités alors qu'il se serait avéré, suivant bulletin émis en 2015, que le montant de cet impôt s'élevait au triple du montant provisionné.

Il lui est reproché également d'avoir procédé de sa propre initiative à une rectification de la déclaration fiscale pour l'année 2013 qui aurait eu pour conséquence que la société concernée aurait perdu le droit de bénéficier de pertes reportées très conséquentes.

A l'appui de ce reproche, la société SOCIETE1.) verse un courriel de PERSONNE2.) du 21 novembre 2017 à 13.34 heures (pièce 20 de Maître AVOCAT2.)). Le Tribunal constate en premier lieu que la situation sur un plan fiscal de la société concernée était complexe et qu'elle faisait l'objet d'un ruling conclu avec l'administration fiscale. Le mail est difficilement compréhensible pour un non-initié, mais le Tribunal relève cependant d'emblée que son auteur indique au dernier paragraphe de la première page, sous le titre « What happened and why PERSONNE1.) prepared this wrong fiscal balance sheet ? », que « this is also because the accounting have not been prepared by us and they recorded only EUR 3.210 ». Il s'ensuit qu'il n'est pas évident de retenir en l'espèce qu'PERSONNE1.) a commis une erreur à la base de toute la problématique.

Par ailleurs, eu égard aux contestations d'PERSONNE1.) qui affirme avoir agi à la demande du client qui aurait envisagé de liquider la société en question, le Tribunal constate qu'il ne résulte pas non plus des éléments du dossier qu'PERSONNE1.) aurait de sa propre initiative décidé de procéder à la rectification litigieuse sans rendre le client attentif aux conséquences éventuelles de la rectification envisagée notamment au sujet des pertes reportées.

A ce sujet, le Tribunal rappelle que le courriel rédigé par PERSONNE2.) ne saurait valoir à lui seul la preuve qu'PERSONNE1.) aurait commis des fautes ayant entraîné un préjudice fiscal pour le client. En effet, dans son attestation testimoniale le prêtre PERSONNE2.) ne dit rien sur ce point et d'autre part le courriel avait manifestement pour but d'accabler la requérante comme en témoigne sa conclusion « Finally, again we lost and we will lose time and energy in order to adjust PERSONNE1.) mistakes and incompetence. ».

Sous le point 9 de la lettre de motivation, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir dans le cadre d'une société SOCIETE3.) omis de rédiger les documents nécessaires à la souscription par une société de droit américain de loan notes qui devaient être émises par la société SOCIETE3.) alors même qu'elle aurait été au courant de cette opération depuis le mois d'aout 2016 et qu'elle se serait engagée le 16 mars 2017 à rédiger ces documents.

Eu égard aux contestations de la requérante, le Tribunal constate en premier lieu que s'il résulte de plusieurs échanges de courriels (pièces 21 et 22 de Maître AVOCAT2.)) que le projet était effectivement discuté entre plusieurs intervenants depuis plusieurs mois, PERSONNE1.) n'était pas en copie des courriels en question. Le premier courriel versé au Tribunal qui est adressé à ce sujet à PERSONNE1.) date du 16 mars 2017, soit 2 semaines à peine avant son départ en congé de maternité.

Il y a également lieu de constater qu'PERSONNE1.) ne répond pas qu'elle va s'occuper de cela, mais elle répond « on va s'en occuper, mais nous avons besoin [...], » une telle expression laisse penser que la requérante a répondu pour plusieurs personnes, respectivement pour toute une équipe. D'ailleurs, conformément aux affirmations de la requérante, le Tribunal constate que plusieurs personnes de la société SOCIETE1.) sont en copie du courriel d'PERSONNE1.), il s'agit de PERSONNE5.) (qui, selon la lettre de motivation, est le directeur en charge de la gestion quotidienne de la société employeuse), PERSONNE6.) et PERSONNE7.).

Eu égard à la teneur du courriel, des personnes mises en copie et de sa date (à peine deux semaines avant le début du congé de maternité), le Tribunal retient qu'il n'est pas établi que le prétendu retard dans l'élaboration des documents en rapport avec l'opération projetée serait imputable à la requérante. Ce grief doit partant également être écarté.

Finalement, l'employeur reproche de manière générale à la requérante d'avoir très mal géré son départ en congé de maternité et de ne pas avoir correctement fait le point avec ses collègues de travail au sujet des dossiers dont elle avait la charge afin de leur permettre de prendre le relai.

Il lui est plus particulièrement reproché de ne pas avoir été correctement préparée lors d'une réunion organisée pour lui permettre de briefer ses collègues sur l'état des dossiers des clients les plus importants de la société SOCIETE1.).

Or, force est de constater que le mail du directeur invitant PERSONNE1.) à la réunion a été envoyé le 13 mars à 11.47 heures et il demande une réunion pour le surlendemain (15 mars). PERSONNE1.) lui répond qu'elle n'aura pas le temps en raison d'un autre travail à accomplir. Sur ce le directeur lui demande de justifier pourquoi ce travail est censé nécessiter tout l'après-midi du 15 mars et il propose, le cas échéant, d'avancer la réunion au lendemain (14 mars) (mail du 13 mars à 15.48 heures). A 17.00 heures, il presse la requérante de lui répondre. Celle-ci accepte finalement à 17.22 heures de faire la réunion le lendemain après-midi et la réunion est alors fixée par le directeur au 14 mars à 15.00 heures (pièce 23 de Maître AVOCAT2.)).

Il résulte de cet échange électronique que c'est avec un délai de moins de 24 heures que le directeur de la société a convié la requérante et ses collègues à une réunion de transmission et qu'à cette date PERSONNE1.) n'avait pas été déchargée de ces charges habituelles pour pouvoir préparer la transmission de ses dossiers.

Dans la mesure où il ne résulte ni de la lettre de licenciement ni des éléments de preuve soumis au Tribunal que la société SOCIETE1.) et ses dirigeants ont pris des dispositions pour permettre à PERSONNE1.) de procéder dans de bonnes conditions à la transmission de ses dossiers, celle-ci ne saurait valablement reprocher à sa salariée de ne pas avoir correctement géré son départ.

Le Tribunal retient finalement que le fait qu'PERSONNE1.) aurait déclaré « quand je partirai, vous serez dans la merde » n'est pas un motif sérieux de licenciement.

Si l'accumulation d'erreurs ou de fautes ne présentant pas à elles seules une gravité suffisante pour justifier un licenciement peut dans certains cas justifier un licenciement, force est de constater, au vu de la durée de la relation de travail et de la nature du poste occupé par la requérante, que tel n'est pas le cas des motifs que le Tribunal a écartés pour manquer de la gravité requise pour valablement entraîner un renvoi.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de déclarer abusif le congédiement dont la requérante a fait l'objet.

3. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de prendre en considération notamment la nature de l'emploi et l'ancienneté de service du salarié ainsi que les intérêts légitimes tant du salarié que ceux de l'employeur.

Il appartient donc à la requérante d'établir qu'elle a subi un dommage en lien causal avec le congédiement abusif.

En l'espèce, PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 140.341,26 euros à titre de manque à gagner sur une période de 20 mois. Elle explique qu'à partir du mois de mars 2018, elle a travaillé à mi-temps en tant qu'avocate dans une étude d'avocats. Par la suite, à partir du mois de juillet 2019, elle aurait travaillé 7 heures par jour.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, la requérante était âgée de 38 ans au moment du licenciement et elle comptait une ancienneté de 4 années.

Le Tribunal constate que la requérante ne verse aucune preuve de recherche d'emploi et qu'elle s'est orientée sur une autre voie professionnelle en choisissant de travailler à mi-temps

(respectivement à temps partiel) en tant qu'avocate. Il n'existe dès lors pas d'élément dans le dossier établissant que la requérante a recherché un emploi similaire à celui qu'elle occupait au sein de la société SOCIETE1.) et qui lui aurait permis de toucher un salaire sensiblement identique.

Compte tenu de ces considérations, il n'y a pas lieu de fixer une période de référence au-delà de la période de préavis de deux mois, pendant laquelle la requérante a été dispensée de travailler.

Il convient dès lors de débouter PERSONNE1.) de sa demande tendant au paiement d'une indemnisation au titre d'un préjudice matériel.

En principe, le salarié licencié abusivement peut prétendre à la réparation du préjudice moral du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'anxiété quant à son avenir professionnel.

Bien que la requérante ne verse aucune pièce documentant des recherches d'emploi qui viendraient étayer l'existence de craintes pour son avenir professionnel et financier, il n'y a pas lieu d'écarter d'emblée l'existence d'un préjudice moral lié à l'atteinte à son honneur de salariée en particulier en tenant compte du fait que le licenciement est intervenu dès son retour de congé de maternité et parental et sans qu'elle n'ait eu la possibilité de s'expliquer quant aux griefs qui lui étaient faits.

En tenant compte de la durée de la relation de travail, le Tribunal fixe ex aequo et bono le montant des dommages et intérêts lui revenant à titre d'indemnisation de son préjudice moral à 2.000 euros.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, le licenciement ayant été déclaré abusif, la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa seule charge les frais non compris dans les dépens. Au vu du litige, le Tribunal fixe le montant de cette indemnité ex aequo et bono à 500 euros.

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus. Il y a partant lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement uniquement en ce qui concerne la condamnation au paiement d'arriérés de salaire d'un montant de 92,34 euros.

La demande du mandataire d'PERSONNE1.) en distraction des frais et dépens à son profit n'est pas fondée ; la faculté réservée par l'article 242 du Nouveau Code de procédure civile à l'avocat à la Cour de demander la distraction des dépens n'existe que pour les frais dont il a fait l'avance dans les instances où son ministère est obligatoire (cf. Cour d'appel 25 janvier 2006, n°30.748 du rôle).

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

- reçoit** la demande d'PERSONNE1.) en la forme;
- donne acte** à PERSONNE1.) de l'augmentation de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour préjudice d'anxiété et pour le préjudice matériel consécutif au licenciement ;
- déclare abusif** le licenciement intervenu le 2 janvier 2018 à l'égard d'PERSONNE1.);
- déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 92,34 euros ;
- déclare fondée** la demande en paiement de complément d'indemnité de congé non pris pour le montant de 711,18 euros ;
- déclare fondée** la demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement pour le montant de 2.000 euros ;
- déclare non fondée** la demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;
- déclare non fondée** la demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice d'anxiété et en déboute ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) 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 ;
- déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 500 euros ;
- condamne** encore la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;
- ordonne** l'exécution provisoire pour la condamnation au paiement du montant de 92,34 euros ;
- dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire pour le surplus ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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