

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 185/24
L-TRAV-256/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 15 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Alex ENGEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, anciennement SOCIETE2.) SA, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., représentée aux fins des présentes par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

comparant par Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 29 avril 2022, sous le numéro fiscal 256/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 30 mai 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 4 décembre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite 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 du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 29 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE2.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|---|------------------|
| - dommages et intérêts préjudice matériel : | 138.749,64 euros |
| - dommages et intérêts préjudice moral : | 30.000 euros |
| - indemnité compensatoire de préavis : | 21.353,02 euros |
| - solde d'indemnité de départ : | 11.769,21euros |
| - treizième mois pour l'année 2021 : | 8.897,09 euros |
| - indemnité de procédure : | 5.000 euros |

Pour le cas où le licenciement ne serait pas déclaré abusif, la requérante réclame, à titre subsidiaire, le paiement de la somme de 11.566,22 euros à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

A l'audience des plaidoiries du 4 décembre 2023, PERSONNE1.) a réduit sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 35.401,95 euros. Elle a maintenu, à titre principal, sa demande en paiement d'un solde d'indemnité de départ d'un montant de 11.769,21 euros et elle a conclu, à titre subsidiaire, au paiement d'un montant de 960,96 euros de ce chef.

A cette même audience, le mandataire de la société défenderesse a réitéré les explications déjà contenues dans un courrier du 7 février 2023 suivant lequel, la société SOCIETE2.) SA a procédé, en date du 19 décembre 2022, à une scission en trois sociétés. Depuis lors, le présent litige concerne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

Cette société a par ailleurs conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a déclaré qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à l'encontre de la société SOCIETE1.) SARL pour un montant de 33.995,35 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société défenderesse en date du 13 février 2012 en qualité d'employée au rang de manager.

A compter du 1^{er} octobre 2016, elle a été promue au rang d'« Associate Partner ».

Par courrier daté du 30 juin 2021, la société défenderesse a informé la requérante de son licenciement avec préavis de 4 mois ayant débuté le 1^{er} juillet et pris fin le 31 octobre 2021. PERSONNE1.) a été dispensée de travail pendant toute la durée de son préavis.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 13 août 2021 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par un courrier de son mandataire du 12 octobre 2021, PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) demande au Tribunal de déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet.

A l'appui de cette demande, elle fait plaider que la lettre de motivation du licenciement ne serait pas rédigée avec la précision requise. La requérante conteste par ailleurs la matérialité

des griefs en donnant à considérer que la société défenderesse reste en défaut de présenter la moindre preuve à l'appui de ses affirmations. Dans ce contexte, il serait frappant de constater que la société SOCIETE1.) SARL ne verse qu'une seule attestation testimoniale et que celle-ci ne porte que sur un seul point de la lettre ; aucune autre des personnes citées dans la lettre, et notamment le dénommé PERSONNE2.), n'aurait rédigé d'attestation. Finalement, PERSONNE1.) est d'avis qu'en tout état de cause, aucun grief formulé dans la lettre n'est de nature à constituer un motif réel et sérieux de licenciement. Elle fait plaider que les raisons invoquées dans la lettre ne sont que des prétextes pour se séparer d'elle parce qu'elle a eu le courage de dénoncer de graves dysfonctionnements internes dans le cadre d'une procédure de « lancement d'alerte ».

A l'appui de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'un solde d'indemnité de départ, la requérante soutient qu'au moment de son licenciement, elle avait une ancienneté supérieure à 10 années étant donné qu'avant de conclure le contrat de travail avec la société défenderesse, elle aurait déjà travaillé pour le « Groupe GROUPE1.) » depuis le 1^{er} octobre 2007.

A l'appui de sa demande subsidiaire en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, la requérante affirme que la lettre de licenciement ne lui a pas été adressée par courrier recommandé. Elle n'en aurait eu connaissance que par voie électronique le 9 juillet 2021.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes.

En ce qui concerne le licenciement, elle conteste toute imprécision de la lettre de motivation en donnant à considérer que la requérante aurait été en mesure d'y répondre par un courrier circonstancié de son mandataire, il serait dès lors établi que PERSONNE1.) a été parfaitement en mesure de comprendre les reproches gisant à la base de son congédiement.

La société défenderesse explique que la requérante n'était pas à la hauteur des attentes qui pouvaient être exigées d'elle. Elle aurait notamment manqué à son obligation de démontrer un certain leadership, en particulier dans le cadre de sa relation à l'égard du dénommé PERSONNE2.). Elle aurait en effet soupçonné ce dernier d'avoir conspiré pendant son absence pour congé maternité pour reprendre son équipe. Cette suspicion aurait tourné à la paranoïa de sorte que PERSONNE1.) aurait boycotté PERSONNE2.) en ne présentant pas son CV à des clients ou en sabotant son travail tel que cela se serait produit dans le cadre de l'offre élaborée pour le client SOCIETE3.). Il se serait agi d'un véritable harcèlement moral à l'égard de ce salarié, bien que la lettre n'emploie pas expressément ce terme.

La requérante aurait par ailleurs fait preuve d'un manque de communication dans le cadre de la gestion de l'augmentation du tarif d'un membre de son équipe au sein du client SOCIETE4.) SA. Elle aurait également contribué au dépassement du budget prévu pour les prestations pour le client SOCIETE5.) en intervenant personnellement dans le dossier, alors que son tarif horaire est supérieur à celui des autres membres de son équipe ; eu égard au budget fixé, elle aurait dû s'abstenir d'intervenir dans les prestations.

La requérante aurait par ailleurs fait montre d'une incapacité à se remettre en question notamment en reportant systématiquement la faute sur les autres. Tel aurait notamment été le cas dans le cadre de la situation ayant donné lieu à un « red rating » où elle aurait rejeté la faute

sur la personne qui avait préalablement travaillé sur le dossier alors qu'elle aurait dû, lorsqu'elle a repris la charge du dossier, s'assurer elle-même que tout était en ordre et, le cas échéant, pallier les éventuelles omissions constatées.

En ce qui concerne le reproche d'avoir débuté les prestations pour un client - dont le nom n'est pas révélé - n'ait fait l'objet d'une acceptation, le mandataire de la société SOCIETE1.) SARL explique que la requérante aurait débuté les prestations avant même que les documents requis dans le cadre des procédures de lutte contre le blanchiment n'aient été remis.

La société SOCIETE1.) SARL réfute tout lien entre le congédiement et une quelconque dénonciation opérée sur la plateforme de lancement d'alerte en soutenant que cette démarche a été initiée postérieurement au licenciement.

Il y aurait dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires en lien avec le licenciement. A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SARL conteste les montants réclamés à ce titre notamment en soutenant que la requérante resterait en défaut de prouver qu'elle a immédiatement fait des démarches pour retrouver un emploi.

En ce qui concerne la demande subsidiaire en lien avec une prétendue irrégularité formelle, la société défenderesse soutient qu'elle a adressé la lettre de licenciement à la requérante par courrier recommandé à l'adresse qui était connue de ses services. Ce courrier n'aurait pas pu être délivré et lui serait revenu avec la mention que sa destinataire était inconnue à cette adresse. Manifestement, la requérante aurait omis de signaler son changement d'adresse à son employeur. Cette circonstance ne lui serait dès lors pas imputable. Il y aurait dès lors lieu de débouter également la requérante de sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle.

La société SOCIETE1.) SARL conteste également toute ancienneté supérieure à 10 ans. Elle donne à considérer qu'aucune reprise d'ancienneté n'est prévue dans le contrat de travail. Au contraire, le contrat prévoirait une période d'essai de 6 mois. Par ailleurs, les fiches de paie renseigneraient toutes une ancienneté au 13 février 2012, et la requérante n'aurait jamais formulé la moindre observation à ce sujet. Dans ces circonstances et dans la mesure où la société employeuse ne constituerait pas avec l'employeur précédent de la requérante une unité économique et sociale, il n'y aurait pas lieu de tenir compte de cette précédente relation de travail dans le cadre de l'évaluation de l'ancienneté de la requérante.

La société défenderesse conteste finalement la demande en paiement d'un pro rata de treizième mois pour l'année 2021 en lui opposant une clause de libéralité figurant dans le contrat de travail.

IV. Les motifs de la décision

La demande est recevable, la requête ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de

demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

Si un motif est présenté de manière suffisamment précise dans la lettre de motif, il appartient au Tribunal d'examiner, dans un second temps, si le motif en question est réel et sérieux.

En ce qui concerne la cause réelle du licenciement, celle-ci implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Elle se situe entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La lettre de motivation comporte 17 pages et plusieurs documents y sont annexés.

Force est de constater, à l'instar de la requérante, que le premier grief est énoncé au bas de la quatrième page.

En ce qui concerne les annexes, le Tribunal rappelle qu'un employeur ne saurait s'exempter de son obligation de formuler précisément le/les griefs dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes en renvoyant à des annexes. Les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à livrer des détails supplémentaires. Il n'appartient ni au destinataire de la lettre ni aux juridictions de compléter les termes de la lettre en analysant et en combinant les documents versés en annexe. Le caractère précis de la motivation du licenciement doit dès lors uniquement être analysé à la lumière des termes de la lettre de motivation.

En l'espèce, la structure de la lettre du 13 août 2021 permet de mettre en évidence trois catégories de reproches :

- le défaut de collaborer avec des membres de GROUPE1.) ou avec des clients,
- le défaut d'encourager et de supporter les autres et

- le défaut de satisfaire aux consignes de risk mangement dans le cadre de l'élaboration des dossiers des clients

Le Tribunal relève d'emblée que le deuxième point intitulé « failure in supporting and developing others » manque totalement de précision.

En effet, dans un premier temps, la société SOCIETE1.) SARL y développe (dixième page) les directives en la matière pour ensuite reprocher, à la page suivante, à la requérante de ne pas avoir satisfait à ces exigences. Les reproches sont exprimés en des termes vagues et génériques (« lack of transparency when it comes to feedback, fairness, performance assessment, as well as a lack of consistency in the approach on both these two topics »). Il est fait état de multiples demandes de la part de subordonnés de se voir affecter à un autre Performance Manager, et même de démissions. La société avance qu'entre 2017 et 2021, 13 employés auraient démissionné de leurs fonctions. Aucun exemple concret n'est abordé ; aucun nom n'est cité. A titre superfétatoire, le Tribunal relève que l'annexe visée ne fournit aucun exemple concret non plus, il s'agit d'une liste de noms et de dates sans aucune explication contextuelle). Il est finalement fait état d'une plainte de PERSONNE2.) en février 2021. A défaut de plus amples détails, le Tribunal présume qu'il est fait référence à cet endroit au courriel adressé par PERSONNE2.) à Madame PERSONNE3.) en date du 4 février 2021 et dont il est fait état à la cinquième page de la lettre. Or, les reproches ne sont pas développés de manière précise à la cinquième page non plus, on y trouve, au contraire, une compilation de griefs vagues et génériques, sans le moindre exemple concret (« the communication style used by PERSONNE1.) is inappropriate, she voluntarily excludes him on some client initiatives with whom he had built a good professional client relationship and she has a tendency to take the team's success for her »).

Il y a dès lors lieu d'écarter d'emblée le point 2 (dixième et onzième pages) de la lettre de motivation pour manque de précision.

Au premier point intitulé « Failure in building collaborative relationships either with GROUPE1.) professionals or with clients », la société SOCIETE1.) SARL reproche en premier lieu à PERSONNE1.) le comportement qu'elle aurait adopté à l'égard de PERSONNE2.). A aucun moment elle n'utilise le terme de « harcèlement moral ». Pourtant, et cela a été confirmé par les plaidoiries de son mandataire, la société défenderesse laisse entendre que PERSONNE1.) aurait harcelé le dénommé PERSONNE2.). Elle donne 3 exemples de faits qui lui sont reprochés dans ce contexte.

Le premier reproche, exposé sur deux pages, peut se résumer comme suit : alors qu'à la date du 4 février 2021, PERSONNE2.) a demandé un entretien avec PERSONNE1.) pour discuter de trois points, PERSONNE1.) il aurait répondu de manière trop directe en proposant simplement une date alors qu'elle aurait dû faire preuve de plus d'empathie. A défaut d'explications plus circonstanciées, il est difficile de comprendre le grief d'autant plus que le courriel de PERSONNE2.) était tout aussi direct et concis. En proposant une date sans autres développements, la requérante n'a fait qu'adopter le même style que son interlocuteur. Force est de constater que le mail commence par une formule de salutation (« Hi ») et se termine par une formule de politesse (« Best »), et qu'il ne semble pas dénoter par rapport aux autres communications. A défaut pour la société SOCIETE1.) SARL de fournir de plus amples explications, il n'est pas possible de comprendre comment la requérante aurait concrètement dû répondre à cette demande d'entretien. Cet exemple manque dès lors de précision.

La société semble également reprocher à la requérante de ne pas avoir fixé un rendez-vous plus tôt (« As PERSONNE2.) couldn't wait three weeks to discuss his difficulties [...] »), sans cependant indiquer que le dénommé PERSONNE2.) aurait insisté pour avoir une date plus rapprochée.

Ensuite, la lettre de motivation résume - en à peine deux lignes - les griefs dont PERSONNE2.) aurait fait part à PERSONNE3.). Il résulte d'ores et déjà des développements consacrés à ce courriel du 4 février 2021 dans la partie consacrée au point 2 de la lettre de licenciement que cette énumération est vague et qu'aucun exemple concret n'y est mentionné.

Le deuxième exemple d'acte de harcèlement abordé concerne le fait que la requérante aurait évincé le dénommé PERSONNE2.) de certains projets pour des clients avec lesquels ce dernier aurait cependant eu une bonne relation. À ce sujet, le Tribunal relève qu'il est reproché plus spécifiquement à la requérante, à la page suivante de la lettre, de ne pas avoir proposé le CV de PERSONNE2.) au client SOCIETE6.). Cependant dans ce contexte, la société n'indique pas que PERSONNE2.) aurait eu préalablement des relations avec ce client de sorte qu'il n'est pas possible de savoir si c'est à ce reproche concret qu'il est fait référence. En tout cas, aucun autre exemple n'est cité à cet endroit de la lettre.

Le résumé de l'entrevue du 24 février 2021 tient en une ligne « absence of communication towards him regarding ongoing opportunities and initiatives ». Aucun exemple concret n'est indiqué. Le Tribunal constate que dans cette partie de la lettre, la société SOCIETE1.) SARL relate un reproche de la part de Monsieur PERSONNE2.) à l'égard de PERSONNE1.), elle semble faire sien ce reproche sans cependant indiquer si elle a vérifié la véracité du grief et à quelle conclusion elle a abouti. A la sixième page, la société défenderesse généralise même ce reproche à d'autres membres de l'équipe, sans cependant citer le moindre nom (« decided to arbitrarily exclude *teams members* ») pour ensuite donner, finalement, un seul exemple qui concerne spécifiquement PERSONNE2.) qui n'aurait pas été informé d'une potentielle mission auprès du client SOCIETE6.) et dont le CV n'aurait pas été proposé. La société SOCIETE1.) SARL se contente d'affirmer que les autres candidats proposés auraient eu des profils similaires à celui de PERSONNE2.). Or, la simple circonstance que PERSONNE2.) aurait pu convenir à cette mission n'est pas suffisante pour en déduire que la requérante aurait agi arbitrairement et dans une intention de nuire à PERSONNE2.) en ne présentant pas son CV. Pourtant, en l'espèce, c'est la seule argumentation présentée. Pour être complet, le Tribunal relève que les documents versés en annexe de ce grief ne sont pas de nature à éclairer davantage la situation. Le Tribunal retient partant que les explications fournies ne sont pas de nature à mettre en évidence une volonté de boycotter le dénommé PERSONNE2.). A titre superfétatoire, le Tribunal relève qu'aucune pièce de nature à corroborer le grief n'est produite aux débats.

Le reproche relatif à la société SOCIETE3.) (septième page) est difficilement compréhensible. A défaut d'explications plus concrètes, le Tribunal ne comprend pas pour quelle raison, la requérante n'aurait pas pu ou dû, en marge d'une réunion ayant un autre objet, demander à PERSONNE2.) de rédiger une offre pour un client dont il résulte des explications fournies qu'il s'agissait d'un client avec lequel il avait déjà des contacts. A défaut pour la société de prétendre (et de prouver) que cette demande aurait finalement complètement éludé les points qui figuraient à l'ordre du jour de la réunion du 24 février 2021, la lettre ne fournit pas d'éléments suffisants pour apprécier la gravité de ce grief.

Par ailleurs, il est reproché à la requérante d'avoir eu une discussion le 23 février 2021 avec le client en l'absence de PERSONNE2.). A défaut d'explications quant à la question de savoir qui a pris l'initiative de cet entretien et dans quelles circonstances concrètes il a eu lieu, il est difficile d'apprécier si et dans quelle mesure cet évènement est de nature à révéler une volonté de PERSONNE1.) de tenir PERSONNE2.) à l'écart.

Finalement, à défaut d'explications plus détaillées, le Tribunal n'est pas en mesure d'apprécier non plus le grief consistant dans le fait que l'offre préparée par PERSONNE2.) n'a finalement pas été envoyée au client, mais lui a été communiquée par téléphone. La lettre ne contient aucune explication quant à l'ampleur du travail presté par PERSONNE2.) dans ce contexte. A cet égard, le Tribunal relève qu'il résulte de l'échange de courriel versé en annexe 9 de la lettre que la requérante estimait que le travail demandé devait prendre environ 1 heure (« I asked you yesterday to add one column with the pricing and to update the false information. I estimate those tasks would take ca 1h »). Par ailleurs, il en résulte également que la requérante a expliqué à PERSONNE2.) qu'elle n'avait pas transmis l'offre au client en raison du fait qu'il y avait encore des modifications à y apporter.

A défaut d'explications plus précises, il est dès lors impossible de comprendre pour quelle raison le défaut d'envoi de l'offre au client SOCIETE3.) constituerait un manque de respect par rapport au travail de PERSONNE2.).

Il résulte des développements qui précèdent que le volet du premier grief concernant le comportement qu'aurait eu la requérante avec des membres de GROUPE1.), et plus précisément avec PERSONNE2.), n'est pas exprimé avec la précision nécessaire.

En ce qui concerne le second volet de ce premier grand grief, la société donne deux exemples de problèmes avec deux clients de la société (huitième et neuvième page).

En octobre 2020, soit près de 8 mois avant le licenciement, la requérante aurait tenté d'augmenter le tarif journalier d'un membre de son équipe auprès d'un client. Le client aurait refusé et PERSONNE1.) aurait immédiatement fait marche arrière. Il n'est pas reproché à PERSONNE1.) d'avoir augmenté indûment le tarif journalier. En effet, il résulte de la lettre que l'augmentation s'inscrivait dans une actualisation du taux journalier de ce salarié suite à une promotion. Il est dès lors uniquement reproché à PERSONNE1.) d'avoir manqué de tact parce que cette augmentation n'avait pas été discutée en amont avec le client. Par cette action, la requérante aurait définitivement endommagé la relation de la société employeuse avec le client et porté préjudice à sa réputation. A défaut d'explications plus circonstanciées, le Tribunal ne saurait apprécier le reproche et sa gravité étant donné qu'il est d'usage entre professionnels de discuter des tarifs d'autant plus qu'il est précisé que la requérante n'a pas insisté. A titre superfétatoire, le Tribunal relève que ce grief n'est étayé par aucun élément du dossier. En effet, aucune pièce ne permet de constater que la relation entre la société employeuse et le client aurait été affectée.

A la lecture des développements consacrés au problème de dépassement du budget pour le client SOCIETE5.), il est difficile de cerner concrètement le reproche. En effet, il n'est pas aisé de comprendre s'il est reproché à PERSONNE1.) :

- d'avoir mal géré les prestations de sorte que le budget a été dépassé, ou
- d'avoir facturé les prestations sans prévenir au préalable le client que le budget était dépassé ;

- d'avoir tenté de maquiller l'ampleur du dépassement en faussant le décompte des prestations ;
- d'être elle-même intervenue dans l'exécution des prestations, alors que seul un membre « junior » de l'équipe aurait dû intervenir.

Il s'ensuit que les développements consacrés à ce reproche ne sont pas présentés avec la clarté qui s'impose.

Il résulte des développements qui précèdent qu'aucun grief présenté sous le point 1 « Failure in building collaborative relationships either with GROUPE1.) professionnels or with clients » n'est abordé avec la précision requise.

Au point 3 (douzième page), intitulé « Failure in being compliant with the Risk Management guidelines on the clients engagement files », la société reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté certaines règles relatives au Risk Management.

Force est de constater que pour le premier exemple, la société défenderesse omet d'indiquer par quelle action ou inaction concrète la requérante aurait violé les consignes en matière de gestion des risques (« some issues »). Les explications ne permettent même pas de comprendre quelle(s) consigne(s) concrète(s) n'auraient pas été observées. A défaut de la moindre explication, il n'est pas possible non plus d'apprécier la gravité du reproche.

Il est ensuite reproché à PERSONNE1.) d'avoir, pour un client dont le nom n'est pas révélé, à une date qui n'est pas indiquée non plus, débuté les prestations (16h) avant l'acceptation d'entrée en relation ce qui constituerait une violation d'une règle de gestion des risques. A défaut pour la société employeuse d'indiquer la date des faits et de leur découverte, il est impossible d'apprécier la temporalité du grief par rapport au licenciement. Il s'y ajoute que la société SOCIETE1.) SARL n'indique pas dans la lettre que des documents en lien avec les procédures de lutte contre le blanchiment auraient été manquants, comme cela a été plaidé. Finalement, à défaut d'explication quant à la nature de la mission et des prestations fournies avant l'acceptation, il est également impossible d'apprécier la nature et l'ampleur du risque pris par la requérante d'autant plus qu'il résulte de la lettre elle-même que le client a été accepté.

Il s'ensuit que les développements regroupés sous le point 3 de la lettre de licenciement manquent également de précision.

Curieusement, sans introduire cette partie de la lettre par un nouveau titre, il semble qu'à la douzième page, la société SOCIETE1.) SARL aborde une nouvelle catégorie de reproches, liée à des insuffisances professionnelles. Dans un premier temps, les évaluations des années 2018-2019 et 2019-2020 sont passées en revue. La société défenderesse prétend, sans fournir la moindre comparaison, que les performances de la requérante auraient été en dessous de celles de ses pairs (sans aucune indication concrète quant à l'identité de ces pairs).

A la treizième page, la société SOCIETE1.) SARL se réfère aux résultats des évaluations, sans fournir d'exemple concret à l'appui des reproches formulés en des termes vagues et dont certains sont basés sur des dires de subordonnés ou de collègues dont aucun n'est nommément désigné. Ces formulations sans aucun exemple concret empêchent toute preuve contraire.

A la quatorzième page, il est reproché à la requérante de ne pas avoir participé à des formations proposées par l'employeur. La lettre n'indique pas si ces formations étaient obligatoires, ni si et dans quelles mesures elles ont été proposées spécifiquement à la requérante. Il est reproché à PERSONNE1.) de n'avoir saisi aucune des opportunités qui lui étaient ainsi offertes d'améliorer ses points faibles. Or, à défaut pour la société SOCIETE1.) SARL d'avoir présenté de manière précise des griefs concrets révélant effectivement un besoin pressant dans le chef de la requérante d'améliorer ses compétences dans les domaines visés par ces formations, le grief de ne pas y avoir participé ne saurait valoir.

Au dernier paragraphe de la quatorzième page, la société SOCIETE1.) SARL reproche à PERSONNE1.) d'avoir eu une attitude défensive lors d'un entretien en date du 1^{er} avril 2021 avec PERSONNE3.). Aucun propos concret n'est relaté sauf le fait que la requérante aurait critiqué les performances de PERSONNE2.). A défaut d'explications circonstanciées quant au déroulement de l'entretien et des propos tenus de part et d'autre, il est impossible d'apprécier si la réaction de PERSONNE1.) était inappropriée.

A la quinzième page, la société SOCIETE1.) SARL révèle également qu'au cours de l'entretien du 1^{er} avril 2021, la requérante aurait appris qu'elle ne serait pas promue en tant que Partner en octobre 2021.

Ce point est largement expliqué à la seizième page. La pertinence de ces développements n'est cependant pas évidente. En effet, à l'instar de la requérante, le Tribunal rappelle que la lettre de motivation du licenciement a pour objet d'expliquer les raisons d'un licenciement et non pas d'une non-promotion. A défaut d'explications, le Tribunal retient que le fait de ne pas être prête pour être promue au poste de Partner ne constitue pas un motif de licenciement.

Finalement, le Tribunal relève qu'il est encore reproché à PERSONNE1.) d'avoir exprimé son intention de rédiger des articles sur des sujets sans en avoir informé au préalable les membres de la société employeuse qui sont spécialisés dans les domaines que la requérante envisageait de traiter. Ce comportement aurait créé une confusion en interne. A défaut d'expliquer les manifestations concrètes de cette prétendue confusion, le Tribunal retient que ce grief est également présenté de manière imprécise.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que la lettre de motivation du 13 août 2021 manque de précision. Le licenciement doit en conséquence être déclaré abusif, le défaut de précision de la motivation étant assimilé à un défaut de motivation.

B. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

1. Les demandes indemnitaires de la requérante

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 tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

a. Le préjudice matériel

En l'espèce, la requérante qui a touché des indemnités de chômage à partir du mois de novembre 2021 réclame des dommages et intérêts d'un montant de 35.401,95 euros correspondant à la perte de rémunération sur une période de six mois postérieure à l'échéance du préavis, soit en l'espèce, la période allant du 1^{er} novembre 2021 au 30 avril 2022.

La société SOCIETE1.) SARL conteste la demande de la requérante en soutenant qu'elle reste en défaut d'établir qu'elle a activement et effectivement recherché un emploi rapidement après son congédiement et en particulier pendant la période de préavis au cours de laquelle elle a été intégralement dispensée de travail.

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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

A la lecture de la pièce 14 de Maître Engel qui regroupe les recherches d'emploi de la requérante, le Tribunal constate que seules 4 démarches sont documentées au cours de la période de préavis. La majeure partie des pièces en lien avec des candidatures ou des entretiens projetés remontent à la période de novembre 2021 à février 2022.

Eu égard à ces éléments, le Tribunal retient que la requérante ne démontre pas avoir entamé rapidement des démarches soutenues pour retrouver un emploi.

Il y a partant lieu de la débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

b. Le préjudice moral

La requérante a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ancienneté (9 ans), du niveau de responsabilité et de l'âge (40 ans) de la requérante au moment du licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral à concurrence d'un montant que le Tribunal fixe ex aequo et bono à 5.000 euros.

2. La demande de l'ETAT

L'article L.521-4 (8) du Code du travail dispose que « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Eu égard à la décision à intervenir quant à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de l'ETAT.

C. La demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'un solde d'indemnité de départ

1. Le solde d'indemnité de départ

PERSONNE1.) conclut au paiement d'un solde d'indemnité de départ de 11.769,21 euros, sinon de 960,96 euros.

La société SOCIETE1.) SARL conteste tant la demande principale que la demande subsidiaire.

A l'appui de sa demande principale, la requérante fait plaider qu'elle aurait travaillé pour « le groupe GROUPE1.) » depuis le 1^{er} octobre 2007 ; elle aurait plus spécialement été au service de la société SOCIETE7.) établie à ADRESSE3.). Ce contrat aurait pris fin le 12 février 2012 et son contrat avec la société défenderesse aurait débuté, dès le lendemain, le 13 février 2012. Il aurait été convenu que son ancienneté auprès de son précédent employeur serait reprise.

A l'appui de cette demande, PERSONNE1.) verse une attestation testimoniale d'un certain PERSONNE4.) qui déclare qu'à l'époque du recrutement de la requérante, il était Equity Partner au sein de SOCIETE2.), et il indique « Nous avons convenu dans nos discussions préliminaires que son ancienneté chez SOCIETE8.) serait reprise et qu'elle n'aurait pas de période d'essai ».

Face aux critiques de la société SOCIETE1.) SARL qui a relevé que cette attestation n'est pas accompagnée d'une copie de la carte d'identité de son auteur, le mandataire de PERSONNE1.) a offert en preuve le contenu de l'attestation par l'audition de son auteur, PERSONNE4.).

Le Tribunal constate que le contrat de travail versé en cause ne contient aucune stipulation relative à une reprise d'ancienneté. Ce contrat n'est pas signé par le dénommé PERSONNE4.), mais par un certain PERSONNE5.) qui avait la qualité de Partner. Aucun élément du dossier ne permet de constater si et dans quelle mesure PERSONNE4.) avait le pouvoir d'engager la société SOCIETE1.) SARL dans le cadre des négociations avec PERSONNE1.). Il s'y ajoute que dans son attestation, PERSONNE4.) indique qu'il avait été discuté d'une reprise d'ancienneté dans le cadre des « discussions préliminaires », ce qui ne permet dès lors pas de retenir que cette reprise d'ancienneté aurait toujours été d'actualité à la fin des discussions.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à l'offre de preuve présentée par la requérante, celle-ci n'étant ni pertinente ni concluante.

Le Tribunal constate dès lors qu'aucune reprise d'ancienneté n'est contractuellement prévue.

L'affirmation de la requérante suivant laquelle elle aurait travaillé depuis 2007 pour le « groupe GROUPE1.) » est également contestée. Plus précisément, la société défenderesse conteste avoir constitué avec la société SOCIETE7.) une unité économique et sociale. Face à ces contestations, PERSONNE1.) reste en défaut de démontrer que les deux sociétés présentent au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, et au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts avec par exemple un statut social semblable.

Il y a partant lieu de retenir que la relation de travail a pris effet au 13 février 2012 de sorte que la demande principale de la requérante tendant au paiement d'un solde d'indemnité de départ d'un montant de 11.769,21 euros est à déclarer non fondée.

A titre subsidiaire, la requérante soutient qu'elle pouvait prétendre à une indemnité de départ correspondante à un montant de 11.769,231 euros. Dans la mesure où la société SOCIETE1.) SARL n'aurait pas tenu compte du treizième mois dans son calcul, elle ne lui aurait versé qu'un montant de 10.808,25 euros, de sorte qu'il y aurait lieu de la condamner à lui payer le solde de 960,96 euros.

Outre le fait que ce raisonnement semble entaché d'une erreur, le montant d'un mois de salaire étant évalué dans la requête à 11.288,73 euros et non pas à 11.769,21 euros de sorte que le solde restant à payer pourrait tout au plus s'élever à 480,48 euros, le Tribunal rappelle qu'au vu de l'article L.124-7(3), l'indemnité de départ est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

A l'instar de la société SOCIETE1.) SARL, le Tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse pas les douze dernières fiches de salaire ni la fiche de salaire renseignant le montant du 13^{ème} mois touché à la fin de l'année 2020, soit au cours des douze mois antérieurs au licenciement.

La requérante restant en défaut de verser les pièces à l'appui de ses calculs, il y a lieu de déclarer également non fondée la demande subsidiaire en paiement d'un solde d'indemnité de départ.

2. L'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) restant en défaut d'établir une ancienneté de plus de 10 années impliquant le respect d'un préavis de 6 mois, il y a lieu de la débouter de sa demande tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

D. La demande tendant au paiement d'un treizième mois

La requérante conclut au paiement du montant de 8.897,09 euros au titre de treizième mois pour l'année 2021.

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose à cette demande en son principe, elle donne à considérer que le contrat de travail contient à son article 8.2 une clause de libéralité au vu de laquelle tout bonus additionnel ne saurait donner lieu à un droit acquis.

A l'instar de la requérante, le Tribunal constate que l'article 6 du contrat de travail consacré à la « rémunération » prévoit qu'un treizième mois sera payé et qu'il sera calculé pro rata temporis.

Conformément aux plaidoiries de la requérante, le treizième mois constitue dès lors un élément de la rémunération de sorte qu'il ne s'agit pas d'un « additional bonus or premium » visé par la clause de libéralité figurant à l'article 8.2 du contrat.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de la requérante en son principe.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) un montant de 8.897,09 euros au titre de pro rata de treizième mois pour l'année 2021.

E. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer cette indemnité au montant de 1.000 euros.

Par contre, la société SOCIETE1.) SARL est à débouter de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité dans la mesure où la condition d'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare abusif le licenciement de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 5.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un treizième mois pour l'année 2021 pour le montant de 8.879,09 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 13.879,09 euros avec les intérêts légaux à partir du 29 avril 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde d'indemnité de départ et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.000 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.