

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1616 /2024
(rôle L-TRAV-297/2022)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 14 MAI 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

ayant initialement comparu par Maître David GIABBANI, comparant actuellement par Maître Céline MARCHAND, avocat à la Cour, et par Maître Lynn KIEFFER, avocat, en remplacement de Maître Céline MARCHAND, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.).

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société MOLITOR – Avocats à la Cour s. à r. l., établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte-Zithe, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B211810, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Catherine DELSAUX-SCHOY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel MOLITOR, avocat à la Cour, les deux demeurants à Luxembourg,

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 mai 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 juin 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à trois audiences publiques, le 23 janvier 2024, le 22 février 2024 et le 13 mars 2024. La partie demanderesse fut représentée par Maître Céline MARCHAND et par Maître Lynn KIEFFER, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Catherine DELSAUX-SCHOY.

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

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

JUGEMENT QUI SUIVRAIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée

SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1) dommage matériel : | 52.449,36 € |
| 2) dommage moral : | 17.483,12 € |
| 3) arriérés de salaire : | 10.466,67 € |

soit en tout le montant de 80.399,15 € ou tout au montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

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

A l'audience du 23 janvier 2024, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 2.499,56 €

Elle a ensuite demandé acte qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 20.000.- €

Elle a encore demandé acte qu'elle augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 21.083,33 €

La requérante a finalement requis acte qu'elle demandait également la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser ses frais et honoraires d'avocat qu'elle chiffre à la somme de 12.180,62 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé la requérante le 28 mai 2018 en qualité de « responsable des opérations et de la pédagogie » avec une reprise de son ancienneté au 1^{er} septembre 2017.

Suivant un premier avenant au contrat de travail du 31 décembre 2018, la requérante a à partir du 1^{er} janvier 2019 été nommée « directrice des opérations et de la pédagogie » avec une augmentation de salaire.

Suivant un deuxième avenant au contrat de travail du 13 décembre 2019, la rémunération de la requérante a été augmentée.

La partie défenderesse a licencié la requérante avec préavis le 12 juillet 2021.

Par courrier du même jour, la partie défenderesse dispense la requérante de la prestation de son préavis.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 11 août 2021 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 13 septembre 2021.

Le courrier du 13 septembre 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 4 octobre 2021.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait en premier lieu valoir que le reproche relatif à la perte de confiance des collègues de travail en sa personne n'est pas énoncé avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

Elle fait en effet valoir qu'elle a donné une description détaillée de chaque fait dans la lettre de motifs, qu'elle y a indiqué ce qui a été dit et fait par la requérante, qu'elle y a nommé les personnes concernées, qu'elle y a daté les faits et qu'elle y a indiqué les conséquences des fautes de la requérante pour la société.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante a pris position sur chacune des fautes reprochées dans la lettre de licenciement par une note de plaidoiries de vingt-quatre pages.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

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

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

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

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

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

Or, la partie défenderesse a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

La partie défenderesse a en effet pour chaque motif du licenciement indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute que la requérante aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait entourant les fautes reprochées.

Si la partie défenderesse n'a pas daté dans la lettre de motifs le reproche relatif au fait que la requérante aurait exigé divers aménagements à PERSONNE2.) au sein de la structure ADRESSE3.) 1, le reproche relatif au fait que la requérante aurait imposé à PERSONNE3.) de réorganiser complètement les espaces de la structure ADRESSE3.) 1 dédiés aux enfants, le reproche relatif au fait que la requérante aurait expressément exigé d'être invitée à chaque réunion hebdomadaire entre les chargés de direction et les responsables de secteur, ainsi que le reproche relatif au fait que la requérante aurait formellement interdit à tous les salariés placés sous sa supervision de communiquer avec les membres de la direction de la société et de leur faire part des difficultés qu'ils ont rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions, les circonstances de fait

précises indiquées dans cette lettre ont cependant permis à la requérante de comprendre les reproches en question.

La partie défenderesse a encore pour tous les autres faits reprochés à la requérante dans la lettre de motifs indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de temps ayant entouré ces autres faits.

La partie défenderesse a finalement indiqué dans la lettre de motifs les conséquences que les fautes auraient eues pour la société.

Etant donné que la partie défenderesse a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement, le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

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

En ce qui concerne en premier lieu les tâches qu'elle devait effectuer, la requérante renvoie à son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que les deux avenants à son contrat de travail n'ont pas modifié ces tâches.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a été responsable, puis directrice, des opérations et de la pédagogie pour le groupe SOCIETE2.), c'est-à-dire pour l'ensemble des structures d'accueil du groupe SOCIETE2.).

Elle fait ainsi valoir qu'elle a été chargée des missions transversales pour toutes les structures du groupe.

Elle fait partant valoir que contrairement aux affirmations de la partie défenderesse, elle n'a pas dirigé de structure d'accueil, chaque structure d'accueil bénéficiant d'un chargé de direction ad hoc.

Elle fait ensuite valoir que contrairement à ce que prétend la partie défenderesse dans la lettre de motifs, aucune nouvelle fiche de poste ne lui a en date du 10 juin 2021 été remise par PERSONNE4.).

Elle conteste ainsi avoir signé un quelconque avenant, avoir accepté ou avoir été informée d'une modification des missions et tâches lui confiées aux termes de son contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) l'a effectivement informée de son intention de lui faire signer une fiche de poste qu'elle rédigerait.

Elle fait cependant valoir qu'après analyse du projet de la fiche de poste, certains éléments n'ont selon elle pas été assez claires ou n'ont pas relevé de sa responsabilité, de sorte qu'elle aurait refusé de signer le projet de fiche de poste tel qu'il lui a été présenté par PERSONNE4.).

Elle fait finalement valoir à ce sujet que sa version des faits est confirmée par les pièces versées par la partie défenderesse, à savoir une prétendue fiche de poste qui n'a jamais été signée par les parties au litige et une dernière modification de cette fiche de poste datant du 21 juin 2021, soit trois semaines avant le licenciement du 12 juillet 2021.

Elle fait partant valoir que les seules missions et tâches pertinentes pour l'appréciation des motifs de licenciement sont celles contenues dans son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que par délégation de signature du 1^{er} février 2021, elle s'est vu confier des pouvoirs délégués de la part du gérant unique du Groupe SOCIETE3.), PERSONNE5.), pour signer les formulaires de demande de modification d'agrément gouvernemental.

Elle fait ensuite valoir qu'après son arrivée le 15 mars 2021, PERSONNE4.), en tant que nouvelle directrice générale, instaure un climat de méfiance à son égard et met une grande pression sur l'ensemble des équipes.

Elle soutient que tout au long de cette période, PERSONNE4.) a créé un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant pour elle.

Elle renvoie ainsi aux pièces qu'elle a versées au dossier pour faire valoir qu'alors qu'elle était en congé pour raisons familiales, PERSONNE5.), gérant unique du groupe SOCIETE3.), insiste pour qu'elle soit présente pour l'accompagner ensemble avec PERSONNE4.), directrice générale du groupe SOCIETE2.), à une réunion au Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE).

Elle fait ensuite valoir qu'alors qu'elle aurait connu les raisons de son absence, PERSONNE4.) l'a assénée de travail.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) lui a notamment demandé de préparer une présentation, de revoir des chiffres ou de répondre à des mails prétendument urgents.

Elle fait ensuite valoir que durant toute cette semaine, PERSONNE4.) n'a cessé de faire pression sur elle et de la harceler en lui envoyant des courriers électroniques, en l'appelant sur son téléphone portable et en lui imposant de traiter des demandes pourtant non urgentes.

Elle fait ensuite valoir que lors de son déplacement à Paris en juillet 2021 pour suivre sa formation à l'Université Sciences Po Paris, PERSONNE4.) lui envoie un SMS insinuant que bien qu'elle ait prétendu être à Paris pour suivre sa formation, elle soit autre part, en violation de son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que dans le même SMS, PERSONNE4.) lui reproche d'avoir confié ses enfants à la structure d'accueil SOCIETE2.) à ADRESSE4.) alors que ses enfants seraient habituellement confiés à la structure d'accueil SOCIETE2.) de ADRESSE3.).

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) a sous-entendu qu'elle profiterait gratuitement du service d'accueil de son employeur pour ses propres enfants, lésant son employeur et engageant la responsabilité de celui-ci.

Elle fait cependant valoir qu'elle a disposé d'un contrat d'accueil pour chacune des deux structures d'accueil afin de pouvoir faire accueillir ses enfants dans la structure étant la plus apte à les prendre en charge en fonction des périodes de l'année, en fonction du taux de remplissage desdites structures.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a signé deux contrats avec le groupe.

Elle fait encore valoir que PERSONNE4.) lui reproche de ne pas avoir pris congé pour assister à sa formation.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) a régulièrement exigé d'elle de rendre ses jours de formation pourtant assimilés à des journées de travail suivant le deuxième avenant à son contrat de travail tel qu'en attesterait le courrier électronique du 27 mai 2021 de PERSONNE4.).

Elle fait finalement valoir que le 8 juillet 2021, quelques jours avant son licenciement, PERSONNE4.) l'a convoquée à une réunion obligatoire pour le lendemain 9 juillet 2021 alors qu'elle aurait pertinemment su qu'elle a à cette date été en déplacement à Paris pour assister à sa formation.

En droit, la requérante fait valoir que les motifs de son licenciement s'étalent sur vingt-six pages diffamatoires, sans la moindre preuve à l'appui des allégations faites.

Elle fait ainsi valoir que d'un côté, la lettre de motifs contient de fausses accusations et lui prête des attributions qu'elle n'avait plus ou qu'elle n'a jamais eues, et que d'un autre côté, les prétendues fautes qui lui sont reprochées ne constituent pas des motifs réels et sérieux de licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui reproche trois prétendues négligences graves sans qu'elle ne parvienne à établir le moindre préjudice grave, une perte de confiance de ses collègues de travail qui ne seraient qu'au nombre de deux et le non-respect des normes règlementaires alors que la tâche de la constitution et de suivi des dossiers du personnel embauché constituerait la mission principale des ressources humaines qui n'aurait ainsi jamais relevé de ses missions.

Elle fait ainsi valoir à titre principal que certain(e)s des prétendu(e)s faits ou fautes invoqué(e)s dans la lettre de motifs ont en tout état de cause été soulevé(e)s par la partie défenderesse après l'expiration d'un délai raisonnable et qu'ils ne sauraient partant constituer des motifs réels et sérieux de licenciement.

Elle fait en effet valoir qu'il ressort de la jurisprudence que pour être sérieux, les faits gisant à la base du congédiement doivent se situer dans un délai raisonnable précédant la date du licenciement.

Elle fait cependant valoir que les faits qui lui sont reprochés datent, pour certains d'entre eux, d'une époque très antérieurement au licenciement du 12 juillet 2021.

Elle fait ainsi valoir qu'à titre exemplatif, la partie défenderesse lui reproche de ne pas avoir demandé une dérogation à la réduction de la capacité d'accueil auprès du MENJE pour SOCIETE4.) 1, demande dont le délai d'introduction aurait selon la lettre de motifs été fixé au 31 décembre 2019 au plus tard, en réalité le 31 décembre 2018.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse lui reproche une « pression injustifiée » sur les équipes pendant le confinement de début 2020 lié à la pandémie de Covid-19.

A titre subsidiaire, la requérante soutient que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver les motifs du licenciement.

Elle fait ainsi valoir que ce n'est qu'à titre subsidiaire qu'elle apportera la preuve, pièces et attestations à l'appui, que les motifs invoqués ne remplissent ni la condition de réalité, ni la condition de sérieux, pour pouvoir fonder son licenciement.

En ce qui concerne la preuve des motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement, la requérante demande d'ores et déjà à voir écarter l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), ainsi que l'offre de preuve la concernant, pour être irrecevables.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE4.) a été sa supérieure hiérarchique au moment de son licenciement et la représentante de la partie défenderesse pour la signature de la lettre de licenciement et de la lettre de motifs.

A titre subsidiaire, la requérante demande à voir écarter l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) alors qu'elle ne serait pas pertinente.

Elle fait en effet valoir que cette attestation testimoniale ne contient aucun fait pertinent, suffisamment précis, et qui aurait été personnellement constaté par PERSONNE4.), entrée en fonction mois de quatre mois avant son licenciement.

A titre plus subsidiaires encore, la requérante demande au tribunal de considérer cette attestation testimoniale avec la plus grande circonspection alors que PERSONNE4.) aurait été sa supérieure hiérarchique et qu'elle aurait rédigé et signé la lettre de licenciement et la lettre de motifs.

Elle demande finalement à voir écarter les documents intitulés « attestations sur l'honneur » de PERSONNE2.) et d'PERSONNE6.) alors que ces documents ne respecteraient pas les formalités prescrites par l'article 402 du nouveau code de procédure civile.

Elle fait ainsi valoir que ces attestations ne sont pas signées et qu'elles ne sont pas écrites à la main.

La requérante fait partant valoir que ces écrits n'émanent pas des concernées ou qu'elles n'ont pas été rédigées pour les besoins de la procédure.

En ce qui concerne ensuite la demande de reconnaissance de la qualité de prestataire pour SOCIETE5.), la requérante fait valoir que sous la direction de PERSONNE7.), la mission relative aux demandes de prestataire SOCIETE6.) ne relevait pas de sa responsabilité, mais de celle de PERSONNE8.) en tant que responsable du pôle « finance et comptabilité ».

Elle fait en effet valoir que l'ancien directeur général avait attribué cette tâche à PERSONNE8.) alors qu'il se serait agi d'un sujet important pour les finances du groupe.

Elle soutient ainsi que PERSONNE7.) avait donné toutes les libertés à PERSONNE8.) pour prendre des actions en vue de sauvegarder la santé financière du groupe.

Elle fait en effet valoir que l'attestation de PERSONNE7.) est très clair sur ce point.

Elle fait ensuite valoir qu'en date du 5 octobre 2020, PERSONNE8.) a effectivement demandé des nouvelles concernant l'envoi des PP et CAG.

Elle fait ensuite valoir qu'après un échange de courriers électroniques, il ne s'est plus inquiété du sujet.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a finalisé les projets PP et CAG en décembre 2020 et que ces projets ont été disponibles sur le réseau interne de la société et accessibles à tout le monde, y compris PERSONNE8.).

Elle fait partant valoir que PERSONNE8.) aurait parfaitement pu procéder aux démarches nécessaires pour introduire la demande de prestataire SOCIETE6.).

Elle fait ensuite valoir qu'à l'approche de l'ouverture de la structure SOCIETE5.), elle a d'ailleurs été la seule à commencer à s'inquiéter du sujet.

Elle fait ainsi valoir qu'après avoir demandé à PERSONNE8.) s'il avait engagé les démarches nécessaires et que ce dernier lui a répondu par la négative, elle en a effectivement informé sa supérieure hiérarchique, PERSONNE4.), en juin 2021.

Elle fait ainsi valoir que contrairement à ce que prétend la partie défenderesse, ce n'était pas pour dissimuler sa négligence qu'elle a demandé à PERSONNE4.) si elle devait introduire la demande de reconnaissance SOCIETE6.) elle-même, mais pour tenter de rattraper les négligences commises par PERSONNE8.).

Elle fait par ailleurs valoir que par courrier électronique du 30 juin 2021, elle a expliqué à PERSONNE4.) que la relation avec les SOCIETE6.) et l'introduction du dossier ne faisaient pas partie de ses tâches, mais de celles de PERSONNE8.).

Elle fait encore valoir que PERSONNE4.) n'a pas pris soin de répondre à ce courrier électronique pour en contester le contenu.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle n'a disposé d'aucune délégation de signature pour envoyer la demande CAG, comme elle l'aurait expliqué par courrier électronique du 6 juillet 2021 à PERSONNE4.).

La requérante conclut partant à ce sujet qu'aucune négligence ne saurait lui être reprochée en ce qui concerne l'agrément « prestataire SOCIETE6.) » et que le premier motif du licenciement n'est partant pas réel.

En ce qui concerne ensuite la demande de modification de l'agrément de SOCIETE7.), la requérante fait valoir que les faits exposés par la partie défenderesse dans la lettre de motifs sont détournés, et partant ni réels, ni sérieux.

Elle fait en premier lieu valoir à ce sujet que les difficultés de remplissage de SOCIETE7.) n'étaient pas une problématique récente, cette structure n'attirant malgré les efforts de promotion intervenus pas de clients.

Elle fait ainsi exposer qu'en avril 2021, PERSONNE4.) lui a demandé d'introduire une modification de l'agrément de SOCIETE7.) afin de pouvoir augmenter le nombre d'enfants au sein du foyer de jour pour compenser le faible nombre d'enfants en crèche.

Elle fait ainsi valoir que l'idée utopique de PERSONNE4.) était d'obtenir ce nouvel agrément avant le rentrée scolaire 2021-2022.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a à plusieurs reprises prévenu PERSONNE4.) du risque que présentait une telle demande de changement d'agrément aussi tard dans l'année, sachant que le délai pour obtenir une visite par le MENJE était d'au moins trois mois.

Elle fait cependant valoir que ces alertes ont été ignorées par PERSONNE4.), de sorte qu'elle aurait introduit une demande de rectification de l'agrément en date du 7 avril 2021.

Elle fait finalement valoir que contrairement à ce que prétend la partie défenderesse, elle a contacté PERSONNE9.) du MENJE afin d'obtenir un rendez-vous pour la visite d'agrément.

Elle fait cependant valoir que cette demande est restée sans réponse.

La requérante conclut partant à ce sujet qu'aucune négligence ne saurait lui être reprochée alors qu'elle aurait simplement exécuté les ordres de sa supérieure hiérarchique après l'avoir mise en garde sur l'impossibilité d'obtenir la modification de l'agrément à temps.

La requérante conteste ensuite le reproche de la partie défenderesse relatif à la demande de dérogation à la réduction de la capacité d'accueil d'enfants auprès du MENJE pour SOCIETE4.) 1.

Elle fait ainsi valoir qu'aux termes de l'article 11 du règlement grand-ducal du 21 août 2018 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 14 novembre 2013 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de services d'éducation et d'accueil pour enfants, les demandes de dérogation en question devaient être introduites avant le 31 décembre 2018 et non pas le 31 décembre 2019.

Elle fait valoir que cela est confirmé dans les mails échangés avec PERSONNE9.) entre le 23 et le 26 juillet 2021.

Elle fait ensuite valoir qu'il ressort de ces échanges que la partie défenderesse invoque dans la lettre de motifs ledit motif de licenciement alors qu'elle ne semblerait s'être aperçue du défaut de dérogation uniquement quelques jours après le jour de son licenciement.

Elle fait partant valoir que le motif ainsi évoqué ne saurait pas constituer un motif réel et sérieux ayant existé au jour du licenciement.

Elle fait encore valoir que même si ce motif avait existé au moment du licenciement, il est tout à fait disproportionné que la partie défenderesse vienne lui reprocher une prétendue négligence presque trois années après les prétendus faits litigieux.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'agit-là d'un délai manifestement non raisonnable.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'il n'a nullement été de sa responsabilité de se charger desdites demandes de dérogation auprès du MENJE.

Elle fait en effet valoir que les missions listées dans le contrat de travail n'y font aucune référence.

Elle fait ainsi valoir que ce n'est qu'à partir de la délégation de pouvoir du 1^{er} février 2021 qu'elle a eu les pouvoirs de signer les modifications concernant la capacité d'accueil des structures du groupe.

Elle fait partant valoir qu'il est donc erroné de prétendre qu'elle a été responsable desdites demandes de dérogation auprès du MENJE, sachant que le délai y relatif était fixé au 31 décembre 2018, soit plus de deux ans avant qu'elle se soit vu déléguer ce pouvoir.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse prétend à tort dans la lettre de motifs qu'elle aurait dû être au courant dudit délai alors qu'elle aurait elle-même introduit une demande de dérogation identique dans le délai légal pour SOCIETE8.).

La requérante fait en effet valoir que ladite demande de dérogation a été introduite par PERSONNE7.).

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à son prétendu désintérêt dans l'exercice de ses fonctions et la perte de confiance de ses collègues et de sa supérieure hiérarchique, et plus particulièrement la demande de congé parental de PERSONNE10.), la requérante fait valoir qu'elle a effectivement reçu une demande en ce sens de PERSONNE10.).

Elle fait ainsi valoir que soit le reproche est fallacieux, soit la partie défenderesse ne connaît même pas le nom de ses propres employés.

Elle fait en effet valoir que les prétendus faits sont détournés et non fondés.

Elle conteste ainsi avoir « poussé » PERSONNE10.) à prendre son congé parental.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE10.) s'est au début du mois de mars 2021 confiée à elle pour l'informer qu'elle réfléchissait à prendre son congé parental.

Elle fait cependant valoir que PERSONNE10.) lui a demandé d'attendre sa décision finale avant de signer la demande.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE10.) l'a en avril 2021 sollicitée pour une entrevue individuelle durant laquelle elle aurait finalement confirmé sa décision de prendre son congé parental à raison d'un jour par semaine.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE10.) lui a donné à titre confidentiel les raisons personnelles et professionnelles gisant à la base de sa décision.

Elle fait ainsi valoir que contrairement à ce que prétend la partie défenderesse, elle en a immédiatement informé PERSONNE4.) pour lui expliquer en toute transparence que PERSONNE10.) avait pris cette décision.

Elle fait ensuite valoir que dans des échanges de courriers électroniques y relatifs, elle a par ailleurs expliqué à PERSONNE4.) qu'elle a par le passé eu l'habilitation de valider les congés parentaux des employés sous sa responsabilité et ceci depuis sa prise de poste en mai 2018.

Elle fait en effet valoir que le groupe SOCIETE3.) n'avait pas prévu de personnes habilitées à le faire et que la partie défenderesse lui a laissé la tâche de gérer seule tous les aspects organisationnels et opérationnels.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que PERSONNE7.) lui a à son arrivée en septembre 2018 laissé cette prérogative, estimant qu'elle était la mieux placée pour juger des possibilités organisationnelles liées aux congés parentaux des employés.

Elle fait encore valoir qu'elle a dans son courrier électronique du 5 mai 2021 même demandé à PERSONNE4.) si elle souhaitait modifier ce mode de fonctionnement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle lui a expliqué comprendre ses interrogations et qu'elle s'est dite tout à fait ouverte à modifier et formaliser la procédure relative aux demandes de congé parental.

Elle fait finalement valoir qu'à la suite de cet échange, elle s'est attendue à un éventuel avertissement de la part de PERSONNE4.).

Elle fait cependant valoir qu'aucune sanction dans ce sens n'a été prise, de sorte qu'elle aurait estimé que PERSONNE4.) avait reçu comme valables ses explications, qu'elle avait compris la situation et qu'elle avait pris la décision de ne pas modifier, sinon formaliser, le mode de fonctionnement jusqu'alors en place.

La requérante conclut partant à ce sujet qu'aucune faute ne saurait lui être reprochée en ce qui concerne la demande de congé parental de PERSONNE10.).

En ce qui concerne ensuite la perte de confiance de ses collègues de travail, la requérante fait valoir que les reproches à ce titre sont également dénués de tout fondement.

Elle fait ainsi valoir que les attestations sur l'honneur sur lesquelles se baserait la partie défenderesse n'ont aucune valeur probante.

Elle fait en effet valoir que ces attestations ne sont ni signées, ni accompagnées d'une copie de la carte d'identité des personnes qui les auraient prétendument rédigées.

Elle demande partant au tribunal d'écarter ces attestations des débats.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne verse aucune pièce ou attestation de nature à prouver les allégations formulées à ce titre dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'agit d'allégations qui sont intégralement contestées.

Elle fait ainsi valoir que ce n'est qu'à titre subsidiaire, en l'absence de tout élément de preuve rapporté par la partie défenderesse, qu'elle apporte la preuve, pièces et attestations à l'appui, que ledit motif ne remplit ni la condition de réalité, ni la condition de sérieux, pour pouvoir fonder son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que contrairement à ce que prétend la partie défenderesse, elle n'était pas habilitée à décider de l'embauche de personnel supplémentaire.

Elle fait ainsi valoir qu'elle faisait remonter les problèmes et les demandes de PERSONNE2.) concernant le personnel supplémentaire à ses supérieures hiérarchiques, à savoir PERSONNE11.), directrice générale adjointe du groupe SOCIETE3.), et PERSONNE4.).

Elle conteste ensuite l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle elle aurait exercé une pression injustifiée pendant le début de la période de crise sanitaire, ainsi que son affirmation suivant laquelle elle n'aurait pas fourni de support et d'assistance à PERSONNE6.) pour faire face aux difficultés de remplissage de la structure SOCIETE9.) 1 et au manque de personnel de cette dernière.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse indique à tort qu'elle aurait demandé au personnel en congé pour raisons familiales de travailler pendant le début de la période de crise sanitaire.

Elle fait ainsi valoir qu'afin de faire au mieux face à la situation, elle a demandé aux employés en télétravail, à l'exclusion du personnel en SOCIETE10.), de préparer des activités pédagogiques.

Elle fait finalement valoir qu'en ce qui concerne le remplissage de SOCIETE9.) 1, PERSONNE6.) devait en sa qualité de chargée de direction de ladite structure engager elle-même des actions de promotion à son niveau afin de faire face au problème de remplissage.

Elle fait ainsi valoir que contrairement à ce que semble insinuer la lettre de motifs, elle n'a pas été compétente pour tous les sujets de l'entreprise.

La requérante fait partant valoir que les reproches de la partie défenderesse relatifs à PERSONNE2.) et PERSONNE6.) ne sont pas fondés.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au non-respect des normes règlementaires mettant en péril les agréments indispensables à l'exercice des activités du groupe SOCIETE2.), la requérante le conteste.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'apporte aucune preuve en ce qui concerne ses allégations relatives à ce motif de licenciement.

Elle conteste ainsi avoir imposé à la structure SOCIETE4.) 1 l'accueil d'enfants sans avoir préalablement conclu un contrat d'accueil avec les parents dans le seul but de favoriser certaines de ses amies.

Elle conteste ainsi que Madame PERSONNE12.) soit une amie ou une connaissance.

Elle fait ainsi valoir que Madame PERSONNE12.) était intéressée par une place à ADRESSE5.) à son ouverture prochaine et qu'elle lui a fait visiter la structure.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a présenté la potentielle cliente à PERSONNE2.) qui aurait en sa qualité de chargée de direction pris le relais de cette visite.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la négligence dans la constitution des dossiers du personnel embauché, la requérante fait valoir que ce reproche a trait à des questions de constitution des dossiers du personnel, une tâche relevant du ressort des ressources humaines.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas non plus été en charge des ressources humaines.

Elle fait en effet valoir que la constitution des dossiers du personnel était une tâche relevant du ressort d'PERSONNE13.) depuis la période où PERSONNE7.) était encore directeur général.

La requérante fait partant valoir que la décision du MENJE d'exiger le remboursement de l'aide étatique obtenue en septembre 2019 et février 2021 ne lui est pas imputable.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement de la requérante sont réels et sérieux.

Elle fait ainsi valoir que la preuve des fautes qu'elle a reprochées à la requérante dans la lettre de motifs résulte des pièces qu'elle a versées au dossier, à savoir des échanges de mails et des attestations sur l'honneur de PERSONNE2.) et d'PERSONNE6.).

Afin de prouver sa version des faits, la partie défenderesse formule encore une offre de preuve par audition de témoins.

Elle demande également à voir entendre comme témoin PERSONNE2.) et à voir convoquer cette dernière à l'adresse de la société.

Elle fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE7.), qui aurait été directeur général de la société du 3 septembre 2018 au 15 novembre 2020, n'est pas pertinente alors qu'elle viserait une période antérieure au licenciement de la requérante.

Elle conteste ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) alors que ce témoin ne serait pas crédible.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE7.), qui aurait une relation privée avec la requérante, voulait que la requérante reprenne son poste et qu'il lui a dans le deuxième avenant à son contrat de travail accordé des avantages.

Elle se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) à l'appui de cette affirmation.

Elle fait ainsi valoir que le témoignage de PERSONNE7.), qui n'aurait pas indiqué dans son attestation testimoniale qu'il entretient une relation privée avec la requérante, constitue un témoignage subjectif.

Elle demande partant au tribunal de rejeter l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) des débats, sinon de la prendre avec la plus grande circonspection.

En ce qui concerne ensuite la grille d'évaluation annuelle du 14 février 2020 versée par la requérante, signée par PERSONNE7.) et qui porterait une appréciation sur la qualité du travail de la requérante, la partie défenderesse fait valoir qu'elle n'est pas objective.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'est pas à prendre en compte pour apprécier si la requérante a correctement effectué son travail.

Elle fait encore valoir que cette grille a été établie avant les faits qui sont reprochés à la requérante.

Elle soutient ainsi que cette grille constitue un faux et qu'elle n'a été établie que pour les besoins de la cause pour soutenir les revendications de la requérante.

Elle fait ensuite valoir que cette grille n'existe pas dans les dossiers de la société.

Elle fait ainsi valoir que la grille d'évaluation ne se trouve pas dans ses pièces alors qu'elle n'existerait pas.

Elle soutient ainsi que cette grille a été établie après le licenciement pour les besoins de la procédure.

Elle demande partant à voir écarter la grille en question des débats et elle se réserve le droit de porter plainte à ce sujet pour faux et usage de faux.

En ce qui concerne ensuite les tâches de la requérante, la partie défenderesse fait valoir que les trois tâches qui sont indiquées dans le contrat de travail de la requérante ne reflètent pas la réalité des tâches que devait effectuer son ancienne salariée quotidiennement.

Elle fait ainsi valoir que la requérante devait continuer les informations du bas vers le haut et assurer que tous les établissements du groupe soient exploités dans le respect de la réglementation applicable.

Elle fait ainsi valoir qu'elle devait dans ce contexte établir tous les dossiers et qu'elle était dès lors en relation avec le MENJE.

Elle fait ensuite valoir qu'elle s'est dans le contrat de travail de la requérante réservée le droit de modifier les tâches de son ancienne salariée.

Elle fait ainsi valoir que les tâches de la requérante sont reprises dans une fiche de poste que la requérante aurait d'après l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) validée le 21 juin 2021.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a validé cette fiche de poste quand elle l'a réceptionnée peu importe que cette fiche ait été signée par son ancienne salariée ou non.

Elle soutient ainsi que la signature de la fiche de poste en question n'a aucune pertinence.

Elle fait ensuite valoir que la requérante, qui contesterait le témoignage de PERSONNE4.), a mal pris le fait que cette dernière a été nommée directrice générale à sa place.

Elle fait ainsi valoir que le fait que PERSONNE4.) contrôle et surveille les tâches de la requérante n'allait pas à cette dernière.

Elle conteste ainsi l'affirmation de la requérante suivant laquelle PERSONNE4.) l'aurait moralement harcelée et elle fait valoir que la requérante ne l'a pas prouvé.

Elle conteste ainsi toute immixtion de PERSONNE4.) pendant un prétendu congé de la requérante pour raisons familiales et une surcharge de travail pendant ce congé.

Elle fait ainsi valoir qu'« il n'y a jamais eu congé pour raisons familiales ».

Elle se base en effet sur les fiches de salaire de la requérante pour les mois d'avril et de mai 2021 qui n'indiqueraient pas que la requérante a pris un tel congé.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a jamais remis son certificat médical pour la période allant du 25 avril au 3 mai 2021 à PERSONNE4.).

Elle fait partant valoir que la requérante devait rester à la disposition de son employeur et répondre aux demandes de PERSONNE4.) et de ses collègues.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a d'ailleurs versé à ce sujet des échanges de mails entre elle et PERSONNE4.) relatifs à son travail et qu'elle a versé une capture d'écran de la liste des appels sur son téléphone portable qui établirait qu'PERSONNE13.) a eu des discussions avec la requérante au sujet du travail.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de ces pièces que la requérante a été disponible pour prendre les appels et pour discuter du travail.

Elle fait cependant valoir que la requérante n'a pas pris les appels quand c'est PERSONNE4.) qui l'a appelée.

Elle fait partant valoir que la requérante, qui n'aurait pas été en congé pour raisons familiales, devait rester à la disposition de son employeur.

Elle conteste ainsi tout harcèlement de la requérante par PERSONNE4.).

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet qu'il s'agit en l'espèce seulement de questions posées par un supérieur hiérarchique à son subordonné au sujet du travail, ce qui ne pourrait pas être qualifié de harcèlement moral.

En ce qui concerne ensuite l'échange de mails des 27 et 28 mai 2021 entre la requérante et PERSONNE4.), la partie défenderesse fait valoir qu'il est normal que PERSONNE4.), qui venait d'entrer en fonction, demande qui prendrait en charge les coûts de la formation au vu de son caractère exorbitant.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) n'a posé à la requérante qu'une question légitime relative aux frais de formation, ce qui ne constituerait pas du harcèlement moral.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'il y a seulement eu un échange de mails entre ces personnes et rien de plus.

En ce qui concerne ensuite l'échange de SMS du 7 juillet 2021 entre PERSONNE4.) et la requérante, la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE4.) n'a par ce SMS pas harcelé son ancienne salariée alors qu'elle lui aurait posé des questions légitimes.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que les contrats d'accueil des enfants de la requérante et le courrier de résiliation de ces contrats ne sont pas des pièces pertinentes pour la solution du litige et elle demande au tribunal de ne pas en tenir compte.

En ce qui concerne ensuite le mail de PERSONNE4.) du 28 juin 2021, la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE4.), responsable, a remercié PERSONNE14.) pour le bon travail qui a été fait.

En ce qui concerne ensuite la réunion obligatoire du 8 juillet 2021 par rapport à un entretien obligatoire avec le MENJE, la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE4.) a légitimement convoqué la requérante à une réunion.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'agit d'une simple discussion légitime entre collègues de travail non constitutive d'un harcèlement moral.

Elle fait ensuite valoir que la requérante, qui serait de mauvaise foi, essaie ainsi de remettre en cause la légitimité de PERSONNE4.) pour remettre en cause son témoignage.

Elle fait ainsi valoir que le fait pour PERSONNE4.) d'avoir signé la lettre de licenciement et la lettre de motifs ne rend pas son témoignage irrecevable.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE4.), qui serait une salariée de la société et qui aurait été la supérieure hiérarchique de la requérante, n'est pas la représentante légale de la société.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que PERSONNE4.) a constaté ce qui est écrit dans la lettre de motifs.

Elle fait partant valoir que le témoignage de PERSONNE4.) est recevable et qu'il est crédible.

Elle demande partant à voir accepter l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) et de l'admettre comme témoin.

Elle soutient en effet que PERSONNE4.) n'a pas moralement harcelé la requérante.

Elle conteste ensuite que PERSONNE4.) ait annulé la réunion du 8 juillet 2021 alors qu'elle aurait compris que la requérante constituait un dossier pour harcèlement moral contre elle.

Elle fait ainsi valoir qu'elle ignorait que la requérante se transférait des mails de son adresse professionnelle vers son adresse privée et que son ancienne salariée constituait un dossier pour harcèlement moral.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne prouve pas ses allégations à ce sujet.

La partie défenderesse soutient finalement à ce sujet que ce ne sont que des suppositions en contradiction avec la lettre de motifs ou les faits objectifs reprochés.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'établissement SOCIETE5.), la partie défenderesse fait valoir qu'il résulte de la lettre du MENJE du 11 novembre 2020, qui informerait et expliquerait comment on obtient les agréments, que la demande d'agrément et la demande de reconnaissance de la qualité de prestataire SOCIETE6.) peuvent être faites en même temps.

Elle fait ainsi valoir que la requérante, qui aurait eu le prédit courrier du 11 novembre 2020 entre les mains, devait le savoir.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte du mail de PERSONNE8.) du 5 octobre 2020 que la requérante a eu accès au dossier, de sorte qu'elle aurait eu connaissance du courrier en question.

Elle fait partant valoir que la requérante est de mauvaise foi quand elle pose des questions sur les délais.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de l'échange de mails des 5 et 7 octobre 2020 que PERSONNE8.) a expliqué comment on fait pour obtenir les agréments litigieux et que la requérante aurait pu cliquer sur le mail pour savoir que les demandes peuvent être faites en même temps.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE8.) a dans son mail du 5 octobre 2020 demandé si la demande CAG avait déjà été envoyée pour retenir que la requérante ne peut pas dire qu'elle ignorait le moment auquel cette demande devait être envoyée.

Elle fait partant valoir que la requérante s'interroge de mauvaise foi sur les délais.

Elle fait dès lors encore valoir que la requérante, qui aurait seulement introduit la demande d'agrément, n'a rien fait par rapport au CAG.

Elle fait ensuite valoir que la requérante prétend dans un mail qu'elle a envoyé à PERSONNE15.) le 6 octobre 2020 que le CAG existe et qu'il est simplement à valider par PERSONNE7.), mais que cela n'est pas clair.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a menti au sujet du CAG alors qu'il n'y aurait eu qu'un projet du CAG en décembre 2020.

Elle se réfère ensuite à un échange de mails entre le 4 et le 14 décembre 2020 pour retenir que la requérante n'a donné aucune suite à PERSONNE10.) en ce qui concerne le CAG.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE4.) intervient le 30 juin 2021.

Elle se réfère ainsi à un mail du 30 juin 2021 entre la requérante et PERSONNE4.) pour retenir que la requérante s'est des mois plus tard posé la question de savoir si elle devait faire valider le CAG par le MENJE.

Elle fait partant valoir que la requérante est de mauvaise foi et qu'elle essaie de justifier sa négligence.

Elle fait en effet valoir que ses explications sont fausses alors qu'elle aurait pu demander la validation du CAG bien avant.

Elle fait ensuite valoir que son affirmation relative au numéro d'agrément est fausse alors que PERSONNE8.) lui aurait expliqué la procédure.

Elle fait encore valoir que la signature de l'agrément n'est pas pertinente alors que la requérante devait préparer le dossier.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la négligence de la requérante a eu des répercussions financières pour SOCIETE11.).

Elle fait partant valoir que la faute commise par la requérante est claire et avérée.

Elle fait encore valoir que le licenciement est fondé rien que pour ce motif.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la version des faits de la requérante, qui serait contestée, n'est pas prouvée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au remplissage de la structure de la crèche SOCIETE7.), la partie défenderesse fait valoir que ce reproche est également établi par les pièces qu'elle a versées au dossier.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a été en charge du suivi règlementaire de l'ensemble des établissements du groupe SOCIETE2.).

Elle fait ensuite valoir que la requérante ne s'est bougée qu'en avril 2021 pour obtenir une modification de l'agrément pour le foyer ADRESSE6.) pour augmenter le nombre d'accueil des enfants.

Elle fait ainsi valoir que les faits sont prouvés par deux courriers du MENJE des 12 avril et 17 mai 2021, ainsi par un échange de mails des 2 et 3 juin 2021 entre PERSONNE4.) et le MENJE.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte des courriers des 12 avril et 17 mai 2021 que la requérante a envoyé des documents manquants au ADRESSE7.) après la demande de cette dernière en ce sens.

Elle fait ensuite valoir que la requérante devait suivant le courrier du MENJE du 17 mai 2021 prendre contact avec lui pour organiser une visite d'agrément en vue de la détermination d'octroi de l'agrément.

Elle fait cependant valoir que la requérante n'a rien fait pendant des semaines alors que la modification de l'agrément aurait été indispensable pour augmenter la capacité d'accueil de SOCIETE7.).

Elle fait ainsi valoir que cela devait être fait pour septembre 2021 pour la rentrée scolaire et que le MENJE avait besoin de temps pour donner l'agrément.

Elle fait cependant valoir que la requérante a laissé traîner les choses alors que la situation aurait été urgente.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) est intervenue en juin 2021 en prenant contact avec le MENJE par mail le 2 juin 2021.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE4.) s'est rendu compte du problème par un courrier du 1^{er} juin 2021, date à laquelle la requérante se serait bougée.

Elle fait ainsi valoir que le MENJE a par mail du 3 juin 2021 répondu à PERSONNE4.) qu'elle devait revenir vers lui pour lui demander une visite d'agrément et que cela n'a pas été fait.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas pu obtenir un rendez-vous avant le 7 septembre 2021, soit une semaine avant la rentrée scolaire.

Elle fait ainsi valoir que la requérante, qui n'aurait rien fait pour obtenir rapidement la modification de l'agrément de SOCIETE7.), a été gravement négligente.

Elle fait encore valoir qu'elle a subi un préjudice financier de ce fait alors qu'elle n'aurait pas pu accueillir plus d'enfants à la structure SOCIETE7.).

Elle fait finalement valoir que PERSONNE4.) n'a pas demandé à la requérante de solliciter la visite d'agrément aussi tard.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que PERSONNE4.) n'est entrée en fonction qu'en mars 2021 et qu'elle n'a pas immédiatement suivi ce dossier-là.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la capacité d'accueil d'enfants pour la structure de SOCIETE4.) 1, la partie défenderesse fait valoir que ce reproche résulte des pièces qu'elle a versées au dossier.

Elle fait ainsi valoir que la requérante savait qu'elle devait demander la dérogation et qu'elle devait la demander dans le délai légal alors qu'elle l'aurait déjà fait pour la structure SOCIETE8.).

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) s'est rendu compte le 15 mai 2021 que la requérante n'a rien fait.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a menti à PERSONNE4.) pour cacher sa faute.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a caché à PERSONNE4.) qu'elle n'a pas fait la demande de dérogation.

Elle fait ensuite valoir que la négligence de la requérante a entraîné une perte financière pour la société.

Elle fait ainsi valoir que la situation est grave alors que l'établissement SOCIETE4.) 1 serait l'établissement le plus important du groupe.

Elle fait ensuite valoir que la requérante ne conteste pas la faute, mais qu'elle essaie de la justifier.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE4.) ne s'est pas aperçue de la faute litigieuse après le licenciement de la requérante, mais le 15 mai 2021.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'est pas pertinent que les faits datent de 2018 ou de 2019 alors que la requérante n'aurait pas fait la demande de dérogation.

Elle fait encore valoir à ce sujet que quelque soit le moment où les faits se sont produits, il faut se placer au moment où l'employeur a pris connaissance de la faute, à savoir le 15 mai 2021.

Elle conteste ainsi que le délai pour invoquer la faute en question ne soit pas raisonnable.

Elle fait ensuite valoir que si la requérante a à partir du 1^{er} février 2021 reçu une délégation spéciale pour parer au plus pressé, cette délégation n'a plus été applicable à partir du 15 mars 2021 avec l'arrivée de PERSONNE4.).

Elle fait partant valoir que la délégation spéciale n'a plus aucune pertinence à partir de ce moment.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a en plus fait une demande de dérogation pour SOCIETE8.) et non pas pour SOCIETE4.) 1, de sorte que le dernier argument de la requérante ne serait pas pertinent.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) à laquelle se référerait la requérante pour justifier sa négligence, la partie défenderesse conteste encore une fois la crédibilité de ce témoin.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE16.), qui aurait une relation privée avec la requérante, manque clairement de partialité.

Elle fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) n'est pas pertinente.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'est pas pertinent de savoir si le délai légal a été le 31 décembre 2018 ou le 31 décembre 2019.

Elle fait ensuite valoir qu'il ne s'agit pas d'un renouvellement de l'agrément mais d'une demande de dérogation.

Elle soutient ensuite que l'établissement le plus important du groupe est l'établissement ADRESSE8.) et non pas l'établissement ADRESSE9.).

Elle fait finalement valoir que la demande de dérogation a bien été du ressort de la requérante alors qu'elle aurait été l'interlocutrice directe du MENJE pour tout ce qui est règlementaire en sa qualité de directrice des opérations et de la pédagogie.

Elle se réfère encore à l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) pour retenir que la requérante a été l'unique contact du MENJE.

Elle fait finalement valoir que les autres pièces prouvent aussi que la requérante a été l'interlocutrice du MENJE pour tout ce qui est règlementaire.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'elle a prouvé le troisième reproche fait à la requérante par les pièces qu'elle a versées au dossier et qu'elle a pour les éléments qui manquent formulé une offre de preuve par audition de témoins.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la demande de congé parental de PERSONNE10.), la partie défenderesse fait en premier lieu valoir que PERSONNE10.) a été une bonne collaboratrice de la requérante.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE10.) ne lui a jamais dit qu'elle voulait prendre un congé parental.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte du mail que PERSONNE8.) a en date du 5 mai 2021 envoyé à PERSONNE4.) qu'il n'a pas été au courant du fait que PERSONNE10.) voulait prendre son congé parental.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a utilisé des manœuvres frauduleuses pour permettre à PERSONNE10.) de prendre son congé parental.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a poussé PERSONNE10.) à prendre son congé parental pour la protéger contre un éventuel licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le formulaire de demande de congé parental a été remis par la requérante à PERSONNE4.) qui aurait été surprise.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a pas informé PERSONNE4.) qu'une responsable de secteur voulait prendre son congé parental.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE4.) a lors d'une réunion du 5 mai 2021 demandé à la requérante la raison du revirement de PERSONNE10.) et que son ancienne salariée a répondu à sa supérieure hiérarchique que PERSONNE10.) avait déjà introduit sa demande de congé parental avant le 15 mars 2021.

Elle renvoie à ce sujet aux mails échangés entre PERSONNE4.) et la requérante les 5 et 6 mai 2021.

Elle fait cependant valoir que l'affirmation de la requérante suivant laquelle la demande de congé parental en question aurait été remise avant le 15 mars 2021 est fautive.

Elle renvoie à ce sujet à l'attestation testimoniale de PERSONNE10.) de laquelle il résulterait que PERSONNE10.) n'avait pas encore pris sa décision à ce moment.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE10.) a en avril 2021, soit un mois après, demandé un rendez-vous avec la requérante pour lui donner la réponse qu'elle voulait prendre son congé parental.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a menti à PERSONNE4.) pour cacher ses manœuvres.

Elle fait ainsi valoir que les aménagements relatifs au congé parental de PERSONNE10.) n'ont pas été validés avant l'arrivée de PERSONNE4.) alors que PERSONNE10.) n'aurait pris sa décision qu'en avril 2021.

Elle fait ainsi valoir que la demande de congé parental de PERSONNE10.) date du 13 avril 2021 donc après l'arrivée de PERSONNE4.).

Elle renvoie ensuite au mail de PERSONNE8.) du 5 mai 2021 pour retenir que la requérante n'avait aucun pouvoir pour valider les demandes de congé parental.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a outrepassé ses pouvoirs dans le dos de PERSONNE4.) pour protéger PERSONNE10.) avec laquelle elle se serait bien entendue.

Elle fait ensuite valoir à ce sujet que PERSONNE4.) a par mail du 6 mai 2021 répondu à la requérante qu'elle n'avait aucun pouvoir pour signer une demande de congé parental.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a en raison de l'attitude de la requérante plus pu refuser la demande de congé parental de PERSONNE10.).

Elle fait finalement valoir que la version des faits de la requérante au sujet du congé parental de PERSONNE10.) est contredite par ses propres pièces.

Elle fait ainsi valoir que les choses que la requérante a avancées, qui ne seraient pas prouvées, sont fausses.

Elle fait finalement valoir qu'elle a dans la lettre de motifs commis une faute en ce qui concerne le nom de PERSONNE10.), faute qui n'aurait pas empêché la requérante de savoir de qui il s'agit.

La partie défenderesse conclut à ce sujet que l'attitude de la requérante consistant à lui cacher des choses importantes constitue une faute professionnelle qui peut justifier un licenciement.

En ce qui concerne ensuite le comportement de la requérante envers ses collègues de travail, la partie défenderesse fait valoir que la requérante a violé ses obligations professionnelles visant à encadrer, assister et superviser les chargés de direction.

Elle soutient ainsi que la requérante a laissé tomber ses collègues de travail PERSONNE2.) et PERSONNE6.).

Elle entend prouver les manquements de la requérante envers PERSONNE2.) et PERSONNE6.) par les attestations sur l'honneur de ces deux personnes.

Elle fait ainsi valoir que si les déclarations sur l'honneur ne remplissent pas les conditions légales pour la rédaction des attestations testimoniales, cela n'enlève pas la crédibilité de la teneur de ces déclarations.

Elle fait en effet valoir que ces déclarations sont précises, qu'elles comportent le nom des attestants, qu'elles ont été rédigées par les attestants et que les attestants ont confirmé ce qui est repris dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse formule à titre subsidiaire une offre de preuve par audition de témoins afin de prouver sa version des faits.

En ce qui concerne plus particulièrement le comportement de la requérante envers PERSONNE2.), la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE4.) a eu avec la requérante une réunion lors de laquelle cette dernière n'aurait pas contesté son comportement.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a dit à PERSONNE4.) qu'elle allait prendre des mesures pour remédier à la situation, mais qu'elle ne l'a pas fait.

Elle fait ensuite valoir que la requérante, qui aurait interdit à tous ses collaborateurs sous ses ordres de rapporter à la direction les difficultés qu'ils rencontraient dans l'exercice de leurs fonctions, les a isolés.

Elle soutient ainsi que la requérante a eu un comportement intolérable.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'elle ne reproche pas à la requérante de ne pas avoir embauché du personnel, mais de ne pas avoir rapporté le manque de personnel à la direction pour que celle-ci puisse prendre les mesures qui s'imposent.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au télétravail, la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE2.) et PERSONNE6.) sont formelles pour dire que la requérante les a contraintes de faire des travaux pédagogiques à la maison et qu'elle les a menacées de les licencier si elles ne faisaient pas ces travaux.

Elle fait encore valoir que la requérante n'a même pas regardé ce travail.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que la requérante devait d'après sa fiche de poste assurer le bon remplissage de tous les établissements, qu'elle aurait dû rapporter les problèmes y relatifs à la direction et ne pas laisser les chargées de direction face à ce problème de remplissage.

En ce qui ensuite concerne le reproche relatif à Madame PERSONNE17.), la partie défenderesse soutient que cette personne est une amie de la requérante.

Elle fait encore valoir qu'il n'appartenait pas à la requérante de faire visiter l'établissement SOCIETE4.) 1 aux clients.

Elle fait finalement valoir que la requérante a imposé l'accueil des enfants de Madame PERSONNE17.) sans contrat d'accueil.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante a gravement violé ses obligations professionnelles.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la constitution des dossiers du personnel, la partie défenderesse fait valoir que la requérante a participé au recrutement du personnel.

Elle fait en effet valoir que la requérante devait valider le personnel.

Elle fait ainsi valoir que la requérante devait veiller à ce que les conditions légales pour l'embauche du personnel soient respectées et cela notamment pour les compétences linguistiques.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a négligé son obligation professionnelle consistant à veiller à ce que les dossiers contiennent la preuve que le personnel dispose des compétences linguistiques.

Elle fait encore valoir que la faute de la requérante à ce sujet a entraîné des conséquences pour la société alors que le MENJE lui aurait adressé une mise en demeure et un avertissement, qu'il l'aurait convoquée et qu'il lui aurait demandé de rembourser les frais linguistiques qu'il lui aurait avancés.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a accusé de ce fait une perte financière importante.

Elle fait encore valoir que la requérante devait veiller à ce que les dossiers du personnel soient complets pour chacun des salariés même si PERSONNE13.) est le responsable des ressources humaines alors que la requérante serait intervenue pour l'aspect règlementaire.

Elle fait finalement valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) n'est pas pertinente à ce sujet.

Elle fait partant valoir qu'elle a prouvé les fautes qu'elle a reprochées à la requérante dans la lettre de motifs et que ces fautes, sérieuses, justifient le licenciement avec préavis de son ancienne salariée.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement de la requérante est fondé et que ses revendications doivent être rejetées.

La requérante conteste toute relation entre elle et PERSONNE7.).

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE7.), qui n'aurait un lien ni avec elle, ni avec la partie défenderesse, n'est pas une partie au procès et qu'il peut partant témoigner.

Elle soutient ensuite que le témoignage de PERSONNE4.) n'est pas admissible alors qu'elle aurait signé la lettre de licenciement et la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.), qui a eu le mandat de la partie défenderesse d'engager la société pour la licencier, est une partie au procès.

Elle demande à titre subsidiaire au tribunal de prendre le témoignage de PERSONNE4.) avec circonspection alors que cette dernière ne serait pas impartiale.

Elle conteste ensuite que la grille d'évaluation annuelle du 14 février 2020 soit un faux.

Elle fait valoir à ce sujet que ce document porte l'entête de la SOCIETE12.) et qu'il a été signé par elle et par PERSONNE7.) qui aurait été son supérieur hiérarchique avant PERSONNE4.).

Elle fait ensuite valoir que ses tâches sont fixées par l'article 3 de son contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse essaie de lui mettre plein d'autres tâches dans son giron.

Elle fait ensuite valoir que la fiche de poste, qui daterait de trois semaines avant son licenciement, n'est signée ni par la partie défenderesse, ni par elle.

Elle fait partant valoir que les tâches additionnelles telles que reprises dans la fiche de poste ne peuvent pas être prises en considération.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas été en charge de la demande pour SOCIETE4.) 1.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas été en charge de la constitution des dossiers du personnel alors que cette tâche aurait incombé aux ressources humaines.

La requérante fait finalement valoir qu'en ce qui concerne les demandes de congé parental, PERSONNE7.) lui a délégué cette responsabilité.

En ce qui concerne ensuite la demande d'agrément pour SOCIETE7.), la requérante fait valoir qu'il résulte des pièces versées qu'elle a été faite en neuf jours ouvrables.

En ce qui concerne encore le reproche relatif aux enfants de Madame PERSONNE17.), la requérante conteste que Madame PERSONNE17.) soit une amie ou une connaissance.

Elle fait ainsi valoir qu'il appartient à la partie défenderesse de démontrer que Madame PERSONNE17.) est l'une de ses amies.

Elle fait finalement valoir que les attestations de PERSONNE2.) et d'PERSONNE6.) sont dactylographiées et non signées, de sorte qu'elles ne seraient pas seulement irrégulières d'un point de vue formel.

Elle fait ainsi valoir que n'importe qui aurait pu tenir ces propos.

La requérante demande partant à voir écarter ces attestations.

La partie défenderesse réplique que le témoignage de PERSONNE4.) est corroboré par ses autres pièces.

Elle fait partant valoir que le témoignage de PERSONNE4.) est recevable et qu'il n'est pas à prendre avec circonspection.

Elle fait ensuite valoir que la grille d'évaluation du 14 février 2020, qui serait l'unique grille d'évaluation signée par la requérante, constitue bien un faux.

Elle fait ensuite valoir qu'elle avait d'après le contrat de travail de la requérante le droit d'affecter cette dernière à d'autres tâches.

Elle fait ainsi valoir que le listing des tâches prévu dans ce contrat de travail n'est pas limitatif, mais exemplatif.

Elle fait ainsi valoir que la requérante pouvait se voir attribuer d'autres tâches, notamment la partie règlementaire.

Elle fait ainsi valoir que la requérante dit elle-même qu'elle a fait les demandes d'agrément.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que ses pièces démontrent également que la requérante a fait ces demandes.

En ce qui concerne ensuite la fiche de poste, la partie défenderesse fait valoir qu'il résulte du témoignage de PERSONNE4.) que la requérante a validé cette fiche de poste.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il importe peu à ce sujet que cette fiche de poste soit signée ou non.

En ce qui concerne ensuite la demande d'agrément pour SOCIETE7.), la partie défenderesse réplique que le problème existe depuis le 17 mai 2021.

Elle fait ainsi valoir que la requérante aurait au vu de l'urgence dû agir plus rapidement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que PERSONNE4.) a été plus réactive.

En ce qui concerne encore l'attestation testimoniale de PERSONNE7.), la partie défenderesse fait valoir qu'il appert à la lecture de cette attestation que PERSONNE7.) n'est pas objectif.

Elle fait encore valoir que cette attestation testimoniale est contredite par ses propres pièces.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a encore offert sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

2) Quant aux motifs du jugement

La partie défenderesse reproche d'abord à la requérante d'avoir commis des négligences dans l'exercice de ses fonctions.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à l'établissement SOCIETE5.), la partie défenderesse reproche plus particulièrement à la requérante de ne pas avoir établi le projet pédagogique (PP) et le concept d'action général (CAG) pour qu'ils soient validés par le MENJE dans le cadre de la demande de reconnaissance de prestataire SOCIETE6.).

Or, l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle il appartenait à la requérante de demander la validation du PP et du CAG est d'ores et déjà contredite par les éléments du dossier.

Il résulte ainsi en premier lieu du « print out » du site www.guichet.public.lu concernant le « prestataire chèque-service accueil (SOCIETE6.) – service d'éducation et d'accueil que le PP et le CAG constituent des pièces justificatives devant accompagner la demande de reconnaissance pour devenir prestataire SOCIETE6.).

Il résulte ensuite de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) que la tâche consistant à faire la demande de reconnaissance de prestataire SOCIETE6.) appartenait à PERSONNE8.) en sa qualité de responsable du pôle finances et comptabilité : « ... *A ce titre, il pouvait, il devait, engager les actions nécessaires à la reconnaissance de prestataire chèques service-accueil et même en l'absence d'un dossier complet comme cela a pu se faire par le passé, engager les démarches administratives. Dans ce cas, l'administration répond en demandant les pièces manquantes ce qui donne d'autant plus de légitimité à Monsieur PERSONNE18.) d'engager des actions internes... ».*

Cette attestation testimoniale est contrairement à l'affirmation de la partie défenderesse recevable et elle n'est pas à prendre avec circonspection.

En effet, la partie défenderesse est d'une part restée en défaut de démontrer que PERSONNE7.) a une relation privée avec la requérante.

Si PERSONNE4.) a dans son attestation testimoniale écrit que tel était le cas, il y a lieu de prendre cette attestation testimoniale avec circonspection alors que PERSONNE4.) a été la supérieure hiérarchique de la requérante et qu'elle a rédigé à la fois la lettre de licenciement de la requérante et la lettre de motivation du congédiement.

L'attestation testimoniale de PERSONNE4.) n'est finalement pas précise sur ce point alors que PERSONNE4.) n'a dans son attestation testimoniale pas indiqué les faits qui auraient permis au

tribunal de ce siège de retenir que la requérante a effectivement une relation privée avec PERSONNE7.).

L'attestation testimoniale de PERSONNE7.) est d'autre part confirmée par le mail de PERSONNE8.) du 5 octobre 2020 et par le mail de PERSONNE4.) du 30 juin 2021.

Dans son mail du 5 octobre 2020, PERSONNE8.) a demandé à la fois PERSONNE7.), à PERSONNE13.) et à la requérante si les concepts ont été envoyés, ceci afin de pouvoir faire la demande de prestataire SOCIETE6.).

Il résulte finalement d'un mail de PERSONNE4.) du 30 juin 2021 que la requérante devait fournir à PERSONNE8.) les pièces nécessaires pour qu'il puisse introduire la demande de prestataire SOCIETE6.).

Il résulte ainsi des éléments du dossier que la requérante devait établir le PP et le CAG pour les donner à PERSONNE8.), ce que la requérante ne conteste pas.

Elle a en effet soutenu qu'elle avait déjà finalisé les documents en question en décembre 2020, ce qui est cependant contredit par les mails que la partie défenderesse a versés à ce sujet.

S'il résulte ainsi du mail de la requérante du 6 octobre 2020 à PERSONNE8.) qu'elle a envoyé le CAG à PERSONNE7.) pour validation le 19 octobre 2020 et de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) qu'il a reçu le CAG à cette dernière date, il résulte du mail que la requérante a envoyé à PERSONNE4.) le 30 juin 2021 qu'elle devait retravailler le CAG et faire le PP.

Le PP et la CAG n'ont partant contrairement à l'affirmation de la requérante pas encore été prêts ou finalisés à la date du 30 juin 2021.

Il résulte finalement des éléments du dossier que ces deux documents n'ont été prêts que le 6 juillet 2021.

La requérante a partant mis quasiment neuf mois avant de finaliser le CAG et de faire le PP alors qu'elle avait déjà reçu le mail de PERSONNE8.) lui demandant si les documents étaient prêts en octobre 2020.

La requérante devait encore savoir qu'il y avait urgence en la matière alors qu'elle a indiqué qu'elle avait informé PERSONNE19.) du problème en juin 2021 alors que l'ouverture de la structure SOCIETE5.) approchait.

PERSONNE8.) a finalement indiqué dans son mail du 5 octobre 2020 que l'agrément en question ne pouvait être fourni que dans un délai de trois mois.

La requérante, qui aurait pu vérifier la procédure en la matière sur internet, a partant laissé traîner les choses.

L'affirmation de la requérante suivant laquelle le CAG aurait déjà en octobre 2020 été sur le réseau internet, que le CAG a partant été accessible à tout le monde et que PERSONNE20.) aurait déjà pu procéder aux démarches nécessaires pour introduire la demande de prestataire SOCIETE6.) est partant contredite par les pièces produites par la partie défenderesse,

Si la requérante soutient que PERSONNE8.) ne s'est depuis octobre 2020 plus inquiété du sujet, l'inaction de PERSONNE8.) n'excuse pas celle de la requérante.

Contrairement à l'affirmation de la requérante, PERSONNE4.) a finalement répondu à son courrier du 30 juin 2021 pour lui dire qu'elle devait fournir les documents litigieux à PERSONNE8.).

La partie défenderesse a partant d'ores et déjà prouvé que la requérante n'a établi le CAG et le PP qu'avec retard.

Il n'y a finalement pas lieu d'admettre le point de l'offre de preuve relatif au fait que la requérante devait faire valider le PP et le CAG par le MENJE alors qu'il est d'ores et déjà contredit par les éléments du dossier.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à PERSONNE21.), la partie défenderesse reproche à la requérante d'avoir omis d'organiser la visite de contrôle dans le cadre de la demande de modification de l'agrément relatif au remplissage de cette structure.

La requérante ne conteste en premier lieu pas que PERSONNE4.) lui a demandé de faire la demande de modification de l'agrément de la structure SOCIETE7.) pour que cette dernière puisse accueillir un plus grand nombre d'enfants au sein de son foyer de jour.

Il résulte ainsi des éléments du dossier, et notamment d'un courrier du MENJE du 12 avril 2021, que cette demande a été faite par la requérante le 7 avril 2021.

Le MENJE a ensuite par courrier du 17 mai 2021 invité la partie défenderesse à le contacter pour organiser une visite d'agrément en vue de la détermination d'octroi de l'agrément.

La requérante est finalement restée en défaut de prouver son affirmation suivant laquelle elle a contacté le MENJE afin de convenir d'un rendez-vous pour la visite d'agrément et que sa demande est restée sans réponse.

Il résulte au contraire des éléments du dossier que suite au mail de PERSONNE4.) du 2 juin 2021, le MENJE a informé cette dernière qu'aucune visite d'agrément ne lui avait été demandée.

Le deuxième reproche que la partie défenderesse a formulé à l'encontre de la requérante dans la lettre de motifs doit partant être considéré comme étant établi.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la structure SOCIETE4.) 1, la partie défenderesse reproche à la requérante de ne pas avoir demandé pour cette structure la dérogation à la réduction de la capacité d'accueil d'enfants auprès du MENJE avant le 31 décembre 2019.

Elle fait encore valoir qu'il ne lui a plus été possible de faire cette demande par la suite, ce qui lui aurait causé une perte de son chiffre d'affaires.

Or, il résulte d'un échange de courriels du 23 juillet 2021 entre PERSONNE4.) et le MENJE que PERSONNE4.) n'a à la date du 12 juillet 2012, date du licenciement de la requérante, pas été informée de la baisse d'agrément pour ADRESSE3.) 1 : *« Je viens de recevoir votre courrier concernant la baisse d'agrément de ADRESSE3.) 1. Je ne comprends pas cette réduction, d'après nos plans et nos calculs, rien ne justifie de baisser l'agrément notamment sur les bébés et 0-4. Votre courrier ne stipule pas la raison de cette baisse... ».*

Il résulte ainsi du courriel de PERSONNE4.) qu'elle n'a à la date du 23 juillet 2021 pas connu la raison pour laquelle il y a eu la baisse d'agrément pour la structure ADRESSE3.) 1.

PERSONNE4.) n'a partant au moment du licenciement pas encore su qu'il fallait introduire auprès du MENJE une demande de dérogation à la réduction de la capacité d'accueil d'enfants pour la structure de ADRESSE3.) 1.

L'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle elle aurait déjà été informée le 15 mai 2021 de la nécessité de demander la dérogation litigieuse est dès lors contredite par les éléments du dossier.

Le motif relatif à la structure de SOCIETE13.) 1 ne saurait partant pas être invoqué à l'appui du licenciement de la requérante alors que la partie défenderesse n'en a pas eu connaissance à la date du licenciement.

La partie défenderesse reproche dans un deuxième temps à la requérante un désintérêt dans l'exercice de ses fonctions et une perte de confiance de ses collègues de travail, ainsi de sa supérieure hiérarchique, PERSONNE4.).

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au congé parental de PERSONNE10.), la partie défenderesse reproche plus particulièrement à la requérante d'avoir accepté la demande de congé parental de PERSONNE10.) sans être habilitée à le faire et sans en informer PERSONNE4.), ainsi que d'avoir menti à ce sujet à cette dernière.

La requérante admet d'abord avoir accepté la demande de congé parental de PERSONNE10.).

Si le contrat de travail de la requérante ne prévoit pas que cette dernière pouvait accepter la demande de congé parental de PERSONNE10.), il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) que ce dernier laissait la requérante accepter les demandes de congé parental des collaborateurs placés sous sa supervision.

Le mail de PERSONNE8.) du 5 mai 2021 n'est sur ce point pas pertinent au vu de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) qui a au vu du fait qu'il s'agit d'un témoignage plus de poids que le prédit mail du 5 mai 2021.

La requérante a partant été en droit d'accepter les demandes de congé parental des responsables placés sous sa supervision dont PERSONNE10.) en sa qualité de responsable de secteur.

La partie défenderesse a en effet fait plaider que la requérante devait en sa qualité de supérieure hiérarchique directe encadrer, assister et conseiller, dans l'exercice de ses fonctions, notamment les responsables de secteur, dont PERSONNE10.).

Il résulte cependant des éléments du dossier que la requérante a menti à PERSONNE22.) en ce qui concerne la demande de congé parental de PERSONNE10.).

S'il résulte ainsi de l'attestation testimoniale de PERSONNE10.) que la requérante ne l'a pas poussée à prendre son congé parental, il en résulte cependant aussi que PERSONNE10.) a lors d'un rendez-vous avec la requérante en mars 2021 informé cette dernière qu'elle avait besoin de temps pour réfléchir si elle allait prendre son congé parental.

PERSONNE10.) a lors d'un nouveau rendez-vous en avril 2021 finalement annoncé à la requérante sa décision de vouloir prendre son congé parental.

Il résulte ensuite des éléments du dossier que PERSONNE10.) a remis sa demande d'indemnité de congé parental le 21 avril 2021 à la Caisse pour l'Avenir des Enfants, le formulaire de demande de cette indemnité datant du 13 avril 2021.

Il en résulte que contrairement à ce que la requérante a dit à PERSONNE4.) dans son mail du 5 mai 2021, la demande de congé parental de PERSONNE10.) n'a pas été remise à la requérante en mains propres début mars 2021, soit avant l'entrée en fonction de PERSONNE4.), alors que d'après l'attestation testimoniale de PERSONNE10.), cette dernière n'avait en mars 2021 pas encore pris la décision de prendre son congé parental.

Contrairement à l'affirmation de la requérante dans son mail du 5 mai 2021, l'aménagement du temps de travail de PERSONNE10.) n'a ainsi pas été validé avant l'arrivée de PERSONNE4.).

Si la partie défenderesse a partant au vu des pièces qu'elle a versées au dossier prouvé que la requérante lui a menti au sujet de la demande de congé parental de PERSONNE10.), mensonge qui a pu entraîner une perte de confiance de sa part en la requérante, elle est finalement restée en défaut de démontrer que la requérante a par son mensonge voulu protéger PERSONNE10.) d'un licenciement.

En effet, PERSONNE8.) n'a dans son mail du 5 mai 2021 donné que son avis à ce sujet et l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) est au vu des considérations qui précèdent à prendre avec circonspection.

En ce qui concerne dès lors le reproche relatif au congé parental de PERSONNE10.), la partie défenderesse a démontré par ses pièces que la requérante lui a menti au sujet du congé parental de PERSONNE10.), mensonge qui a pu entraîner la perte de confiance de la partie défenderesse en son ancienne salariée.

En ce qui concerne ensuite les reproches relatifs à la perte de confiance des collègues de travail (PERSONNE2.), (PERSONNE6.) et (PERSONNE23.) en la requérante, la partie défenderesse entend les prouver par les attestations sur l'honneur de (PERSONNE2.) et d'(PERSONNE6.), sinon par une offre de preuve par l'audition de (PERSONNE2.), d'(PERSONNE6.) et de (PERSONNE23.).

Or, aux termes de l'article 402 du nouveau code de procédure civile :

« L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

L'attestation peut également être reçue en brevet par un notaire. ».

Or, les déclarations sur l'honneur sont en premier lieu dactylographiées et non signées.

Elles n'indiquent en outre pas qu'elles sont établies en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

Elles ne sont finalement pas accompagnées d'un document officiel justifiant de l'identité du déclarant et comportant sa signature.

Ces déclarations constituent partant de simples déclarations qui ne remplissent pas les prescriptions de l'article 402 du nouveau code de procédure civile.

Elles n'ont partant pas de valeur juridique et elles n'emportent dès lors pas la conviction du tribunal.

Etant donné que la partie défenderesse a à titre subsidiaire formulé une offre de preuve par l'audition des témoins (PERSONNE2.), (PERSONNE6.) et (PERSONNE23.) afin de prouver sa version des faits relative aux reproches en question, il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, d'admettre les points de l'offre de preuve relatifs à ces reproches qui sont précis, pertinents en concluants, la requérante pouvant toujours faire valoir sa version des faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

Il y a finalement lieu d'entendre ces témoins également sur le reproche relatif au travail que la requérante aurait donné à faire à (PERSONNE2.) et à (PERSONNE6.) tout au début de la crise

sanitaire liée au Covid-19, le tribunal de ce siège considérant qu'il n'est pas trop ancien pour pouvoir être invoqué à l'appui du licenciement de la requérante.

En ce qui concerne finalement le troisième reproche relatif au non-respect par la requérante des normes règlementaires mettant en péril les agréments indispensables à l'exercice des activités des sociétés du groupe SOCIETE2.), la partie défenderesse reproche à la requérante d'avoir imposé à une société du groupe SOCIETE2.) l'accueil des deux enfants de son amie Madame PERSONNE17.) sans conclusion d'un contrat d'accueil pour ces enfants et d'avoir été négligente dans la constitution des dossiers du personnel embauché.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à l'admission des enfants de Madame PERSONNE17.) sans contrat d'accueil, la requérante, qui admet avoir fait visiter à Madame PERSONNE17.) la structure SOCIETE4.) 1, conteste les autres reproches que la partie défenderesse lui a faits à ce sujet.

Il y a partant au vu des contestations de la requérante lieu d'admettre l'offre de preuve de la partie défenderesse sur ce point qui est précis, pertinent et concluant, la requérante pouvant toujours faire valoir sa version des faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la négligence de la requérante dans la constitution des dossiers du personnel embauché, la partie défenderesse soutient que la requérante devait participer au recrutement du personnel, et plus particulièrement valider ce recrutement, en s'assurant notamment que la société dispose d'un dossier complet relatif à la personne embauchée.

La partie défenderesse soutient cependant que les dossiers ont été incomplets à défaut de contenir les diplômes des personnes embauchées et la preuve de la qualification linguistique en langue luxembourgeoise des salariés affectés au programme d'éducation plurilingue.

La requérante fait valoir que la constitution des dossiers du personnel constitue une tâche relevant des ressources humaines dont elle n'aurait pas été en charge.

Elle conteste ainsi qu'elle ait eu pour mission de constituer les dossiers du personnel.

Elle fait en effet valoir que cette mission ne fait pas partie des tâches qui figurent dans son contrat de travail et qu'elle ne lui a pas été déléguée par PERSONNE5.) par la délégation de pouvoir du 1^{er} février 2021.

Elle renvoie finalement à l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) pour retenir qu'il appartient à PERSONNE13.) de constituer les dossiers du personnel.

Il appert à la lecture du contrat de travail de la requérante, des avenants à ce contrat de travail et de la délégation de pouvoir du 1^{er} février 2021 que la mission relative à la constitution des dossiers du personnel embauché ne figure pas dans ces documents.

Il résulte au contraire de la fiche de poste versée par la partie défenderesse que la requérante devait suivant cette fiche travailler en étroite collaboration avec le service RH pour le recrutement et la formation.

Or, il ne résulte d'aucun élément du dossier que la requérante a accepté cette fiche de poste.

L'attestation testimoniale de PERSONNE4.) suivant laquelle la requérante aurait validé cette fiche de poste, n'est en effet à ce sujet ni pertinente, ni recevable, ni précise.

En effet, étant donné que la tâche litigieuse, nouvelle, ne relève pas du contrat de travail de la requérante, elle aurait en application de l'article L.121-4(4) du code du travail dû faire l'objet d'un écrit signé par les parties.

En effet, d'après l'article L.121-4(4) du code du travail, sans préjudice des dispositions de l'article L.121-7 du code du travail, toute modification des éléments visés au paragraphe (2), dont les fonctions ou les tâches assignées au salarié, doit faire l'objet d'une modification écrite du contrat de travail.

Le document modificatif signée par les deux parties est établi en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié, l'autre étant remis à l'employeur, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Il doit en être ainsi alors même que le contrat de travail réserve la possibilité pour la partie défenderesse d'affecter la requérante à d'autres tâches ou de modifier les tâches existantes dans le cadre de la même fonction alors que les dispositions relatives au contrat de travail écrit sont d'après l'article L.010-1 du code du travail d'ordre public.

Les dispositions du contrat de travail ne peuvent ainsi pas être moins favorables au salarié que les dispositions du code du travail.

A défaut d'une modification écrite du contrat de travail de la requérante, il ne saurait pas être retenu que la tâche relative à la constitution des dossiers du personnel a appartenu à la requérante.

La preuve contraire ne pouvant pas être rapportée par témoignages, l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) et l'offre de preuve de la partie défenderesse doivent en tout état de cause être déclarées irrecevables sur ce point.

Le témoignage de PERSONNE4.) doit encore au vu des développements qui précèdent être prise avec circonspection.

Cette attestation testimoniale n'est finalement pas précise alors qu'elle n'indique pas les faits qui auraient permis au tribunal de ce siège de retenir que la requérante a validé la fiche de poste en question.

La partie défenderesse ne saurait partant au vu des considérations qui précèdent pas légitimement reprocher à la requérante le fait qu'elle a dû rembourser au MENJE l'aide qu'elle a reçue dans le cadre du programme d'éducation plurilingue national.

Il y a partant lieu d'admettre avant tout autre progrès en cause les points de l'offre de preuve relatifs au comportement de la requérante envers PERSONNE2.), PERSONNE6.) et PERSONNE23.), ainsi que le point de l'offre de preuve relatif au reproche concernant Madame PERSONNE17.), points qui sont précis, pertinents et concluants, la requérante pouvant toujours faire valoir sa version des faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

Il y a partant lieu de réserver la demande de la requérante en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

II. Quant à la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant de 21.083,33 € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice et ce à défaut de communication par son ancien employeur d'éléments permettant d'en établir un autre montant.

A l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire, la requérante fait valoir que l'avenant à son contrat de travail du 31 décembre 2018 a en plus d'une rémunération fixe mis en place une rémunération variable annuelle dont les conditions ont été précisées par le second avenant à son contrat de travail du 13 décembre 2019.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a au titre de l'année 2019 reçu qu'une rémunération variable d'un montant brut de 1.300.- € ceci sans explication quant au quantum, alors que son contrat de travail préciserait que la rémunération variable, de maximum trois mois de salaire, sera basée sur la base d'objectifs définis par le responsable hiérarchique.

Elle fait ensuite valoir que pour l'année 2020, elle n'a reçu qu'un paiement partiel de cette rémunération variable, portant uniquement sur l'atteinte des objectifs qualitatifs, à savoir le montant de 3.200.- €

Elle fait ensuite valoir qu'à la suite de son licenciement, elle n'a reçu aucun versement au prorata temporis de sa rémunération variable annuelle pour l'année 2021 alors qu'elle aurait été employée au sein de l'entreprise du 1^{er} janvier au 15 septembre 2021.

Elle fait ensuite valoir qu'en ce qui concerne la rémunération variable due pour 2020, la partie défenderesse a prétendu que du fait de la crise sanitaire durant l'année 2020, les résultats de la

société ne permettraient pas de verser la partie correspondant à l'atteinte de l'objectif budgétaire pour un montant de 4.800.- €

Elle fait cependant valoir que cette assertion est contredite par le bilan abrégé de la société concernant l'exercice 2020 de la partie défenderesse qui ferait état d'excellents résultats.

Elle fait en effet valoir que le résultat de la partie défenderesse a évolué de 456.818,48 € en 2019 à 928.707,13 € en 2020 et que les annexes du bilan abrégé font mention de dividendes bruts à distribuer d'un montant de 1.214.175,08 €

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a jamais été avisée d'un quelconque objectif qualitatif ou budgétaire pour les années 2020 et 2021 alors que la fixation d'objectifs aurait pourtant été fondamentale étant donné que la rémunération variable viserait à la récompenser pour l'atteinte d'objectifs budgétaires et qualitatifs.

Elle fait ensuite valoir que les formules admises pour le calcul de l'EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) sont les suivantes : chiffre d'affaires hors taxes – achat et charges externes – charges de personnel – autres charges ou résultat net comptable + charges financières + impôts et taxes + dotations aux amortissements et provisions.

Elle fait ainsi valoir que ces éléments sont détaillés sur les comptes de résultat de la société défenderesse qui ne seraient pas publiés.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a en date du 1^{er} avril 2022 envoyé par l'intermédiaire de son précédent mandataire un courrier à la partie défenderesse afin de réclamer les documents comptables et les documents faisant état des éventuels objectifs qui lui ont été fixés pour les années 2019, 2020, et 2021 afin de pouvoir procéder au calcul des rémunérations variables non payées.

Elle fait cependant valoir que dans son courrier de réponse, la partie défenderesse s'est abstenue de prendre position sur cette demande d'obtention des documents et a même qualifié ses demandes de totalement aberrantes et particulièrement déplacées.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'est pas en mesure de déterminer avec précision le montant lui redû au titre de cette rémunération variable annuelle alors qu'elle n'a pas accès aux documents comptables de la société défenderesse pour le calcul de l'EBITDA.

Elle ajoute que la circonstance qu'elle n'a jamais été informée des objectifs budgétaires et qualitatifs en début d'année, ce qui serait pourtant un élément essentiel dans la détermination de sa rémunération variable annuelle.

Elle fait finalement valoir que la rémunération annuelle variable est à considérer comme un élément de salaire.

Elle fait partant valoir qu'elle réclame au titre des rémunérations variables annuelles non versées conformément à l'article 6 de son contrat de travail le montant de 21.083,33 €, dont le montant de [3(mois) X 3.750.- €- 1.300.- €=] 9.950.- € à titre de rémunération variable pour l'année 2019, le

montant de 4.800.- € à titre de rémunération variable pour l'année 2020 pour la partie « objectif budgétaire » non versée et le montant de [8.000.- € X 9,5(mois) : 12(mois) =] 6.333,33 € à titre de rémunération prorata temporis pour l'année 2021.

La requérante demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à produire les documents faisant état des objectifs qui lui ont été fixés pour les années 2019, 2020 et 2021, ainsi que l'ensemble des documents comptables permettant de procéder au calcul de l'EBITDA pour les années 2020 et 2021.

La partie défenderesse fait valoir que l'avenant au contrat de travail de la requérante du 13 décembre 2019, qui prévoirait une prime d'un maximum de 8.000.- € ne consacre pas un droit acquis au paiement de cette prime.

Elle fait ainsi valoir qu'elle ne s'est pas formellement engagée au paiement de cette prime.

Elle fait ainsi valoir que la prime litigieuse est à son entière discrétion.

Elle fait ainsi valoir que le conseil d'administration n'a jamais validé d'objectif budgétaire alors que le paiement de la prime serait purement discrétionnaire.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE7.) n'a jamais fixé d'objectif qualitatif au courant du mois de janvier 2021 alors que le paiement de cette prime serait discrétionnaire et qu'elle constituerait une libéralité de la société.

Elle fait partant valoir que la requérante n'a pas un droit acquis au paiement de la prime litigieuse.

Elle fait ainsi valoir que le paiement de la prime en décembre 2019 pour le montant de 1.300.- € constitue un paiement discrétionnaire et volontaire.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a pour l'année 2020 payé à la requérante le montant de 3.200.- € à titre de gratification.

Elle fait ensuite valoir que ces paiements n'ont jamais été remis en cause par la requérante qui n'aurait jamais réclamé le solde de ses primes.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a au vu des résultats et des fautes de la requérante pas payé pour l'année 2021 une quelconque prime discrétionnaire à son ancienne salariée.

Elle conteste ainsi la demande en paiement de cette prime dans son principe et dans son quantum.

La partie défenderesse conteste finalement la demande en production forcée de pièces alors que le paiement de la prime serait discrétionnaire.

La requérante réplique que l'avenant à son contrat de travail du 13 décembre 2019 ne dit pas que la prime est discrétionnaire.

Elle fait encore valoir que la clause de son contrat de travail relative à sa prime est discrétionnaire, de sorte que la partie défenderesse devrait la lui payer.

Elle se base à l'appui de ce moyen sur un arrêt de la Cour d'appel du 17 septembre 2009, numéro 32894 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 23 avril 2015, numéro 40393 du rôle.

Elle fait finalement valoir que cette clause doit en tout état de cause être lue en sa faveur en sa qualité de salariée.

La requérante fait partant valoir qu'elle a droit au paiement de ses primes.

B. Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le fait que la requérante n'a jamais réclamé le paiement du solde de sa rémunération variable n'implique pas que cette dernière ne lui est pas due.

Aux termes de l'article 6 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 25 juin 2018 :

« Le salaire brut est fixé à 3 750 EUR par mois, indice 794,54. Il sera payé à la fin de chaque mois, sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

Une rémunération variable d'un montant maximum de trois mois pourra être versée selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise. Cette rémunération variable sera basée sur la base d'objectifs définis par le responsable hiérarchique. ».

Aux termes de l'article 2 de l'avenant au contrat de travail du 31 décembre 2018 :

« Le salaire brut est fixé à 4 600 EUR par mois, indice 814,40. Il sera payé à la fin de chaque mois, sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

Une rémunération variable d'un montant maximum de 8 000 EUR pourra être versée selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise. Cette rémunération variable sera basée sur la base d'objectifs définis par le responsable hiérarchique. ».

Finalement aux termes de l'article 1^{er} du deuxième avenant au contrat de travail du 13 décembre 2019 :

« Le salaire brut est fixé à 4 600 EUR par mois, indice 814,40. Il sera payé à la fin de chaque mois, sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

Une rémunération variable d'un montant maximum de 8 000 EUR pourra être versée selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise. Cette rémunération variable sera basée sur la base d'objectifs définis par le responsable hiérarchique.

L'obtention de la prime s'établira de la manière suivante :

- *4 800 € sur l'atteinte de l'objectif budgétaire validé par le conseil d'administration. Le salarié percevra au prorata de l'atteinte de l'EBITDA entre 60% et 100% du montant, le salarié commencera à obtenir sa prime à hauteur de 60% du montant fixé si le groupe réalise 80% de l'EBITDA budgété et 100% à l'atteinte de l'objectif.*
- *3 200 € sur les objectifs qualitatifs définis par sa hiérarchie au cours du mois de janvier de l'année en question.*

Le salaire brut sera réévalué le 1^{er} janvier 2021, il sera augmenté de 2 325 EUR par mois. Cette augmentation est la conséquence de la formation suivie par la salariée. ».

Il résulte ainsi du contrat de travail de la requérante et des avenants à ce contrat de travail qu'une rémunération variable pourra être versée par la partie défenderesse à la requérante.

La partie défenderesse ne s'est dès lors pas engagée à payer à la requérante la rémunération variable litigieuse.

Le versement d'une rémunération variable par la partie défenderesse à la requérante est partant discrétionnaire et elle ne constitue pas un droit acquis.

Etant donné que le paiement de la prime litigieuse ne constitue pas un droit acquis, la demande de la requérante en paiement d'une prime pour l'année 2021 doit en tout état de cause être déclarée non fondée.

Il y a en conséquence lieu de rejeter également la demande de la requérante en production de pièces pour l'année 2021.

En ce qui concerne ensuite le montant de la prime pour les années 2019 et 2020, il résulte du courrier que le mandataire de la partie défenderesse a envoyé à l'ancien mandataire de la requérante en date du 14 avril 2022 que la partie défenderesse a payé à la requérante une rémunération variable d'un montant de 1.300.- € pour l'année 2019 et une rémunération variable d'un montant de 3.200.- € pour l'année 2020.

Etant donné que la partie défenderesse a pour les années 2019 et 2020 payé une rémunération variable à la requérante, les dispositions contractuelles relatives à l'établissement de la rémunération variable s'imposent à la partie défenderesse.

La partie défenderesse doit ainsi respecter les critères de fixation de la rémunération variable pour les années 2019 et 2020, ceci alors qu'elle a payé à la requérante une rémunération variable pour ces deux années.

La partie défenderesse a ainsi l'obligation de payer à la requérante la rémunération variable selon les critères fixés dans les avenants au contrat de travail de son ancienne salariée.

Il appartient partant à la partie défenderesse de prouver qu'elle a bien calculé la rémunération variable suivant ces derniers critères.

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a correctement fait son calcul relativement à la rémunération variable qu'elle a versée à la requérante pour les années 2019 et 2020.

La partie défenderesse n'a en outre apporté aucun élément qui aurait permis de calculer cette rémunération variable.

Elle a ainsi notamment fait valoir que le conseil d'administration n'a jamais validé d'objectif budgétaire.

Le tribunal de ce siège ne saurait partant à défaut de certitude quant à l'existence de pièces permettant de calculer cette rémunération variable en tout état de cause pas faire droit à la demande de la requérante en injonction de produire des pièces.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas démontré qu'elle a pour les années 2019 et 2020 payé à la requérante sa rémunération variable et que le paiement de cette dernière ne saurait pas être discrétionnaire, la demande de la requérante en paiement de sa rémunération variable doit être déclarée fondée pour le montant de (8.000.- €- 1.300.- €=) 6.700.- € pour l'année 2019 et pour le montant de (8.000.- €- 3.200.- €=) 4.800.- € pour l'année 2020.

La requérante ne saurait en effet pas prétendre au montant de 9.950.- € à titre de sa rémunération variable pour l'année 2019 alors que les avenants à son contrat de travail prévoient que cette rémunération est limitée à 8.000.- €

La demande de la requérante en paiement de sa rémunération variable doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée fondée pour le montant de (6.700.- €+ 4.800.- €=) 11.500.- €

III. Quant à la demande de la requérante en remboursement de ses frais d'avocat

A) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser à titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice le montant de 12.180,62 €, dont le montant de 5.000.- € au titre des frais et honoraires d'avocat dépensés au profit de son ancien conseil Maître David GIABBANI, le montant de 5.450.- € au titre des frais et honoraires d'avocat dépensés au profit de son actuel conseil Maître Céline MARCHAND et le montant de 1.730,62 € au profit de son conseil Marie MARTY.

Elle fait valoir à l'appui de sa quatrième demande qu'elle a également dû supporter des frais d'avocat pour se défendre utilement face à une lettre de motifs et l'intransigeance de la partie défenderesse, campant sur ses positions injustifiables.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a par ailleurs été contrainte d'envisager de défendre ses droits devant la Commission Nationale de Protection des Données alors que PERSONNE4.), son ancienne supérieure hiérarchique, aurait utilisé des données relatives à sa vie privée pour la dénigrer auprès de ses anciens collègues de travail.

La partie défenderesse conteste la demande de la requérante en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat dans son principe et dans son quantum.

Elle soutient en effet que ce poste n'est pas remboursable.

Elle fait ainsi valoir que la requérante aurait pu se défendre elle-même alors que le ministère d'avocat n'est pas obligatoire devant le Tribunal du Travail.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'existe pas de lien causal entre le préjudice et les frais d'avocat.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le montant réclamé par la requérante au titre de ses frais d'avocat est excessif.

En ce qui concerne en premier lieu le montant de 5.000.- € au titre des frais et honoraires exposés par Maître David GIABBANI, la partie défenderesse fait valoir que la requérante ne fournit aucun détail des prestations qui justifierait ce montant.

Elle fait ensuite valoir que les devoirs de Maître Marie MARTY ne concernent pas la présente procédure, mais une plainte pénale qui n'aurait pas été déposée et qui s'inscrirait dans le cadre d'une demande de SOCIETE14.).

Elle fait ainsi valoir que les frais exposés par Maître Marie MARTY n'ont aucun lien avec la présente procédure.

Elle fait ainsi valoir que les quatre documents versés par la requérante à ce sujet ne sont pas utiles.

Elle fait encore valoir que le montant de 1.732 € réclamé par Maître Marie MARTHY ne sont pas justifiés.

La partie défenderesse fait finalement valoir que Maître Marie MARTY a facturé pour ses prestations 5,55 heures, ce qui serait disproportionné.

En ce qui concerne finalement les honoraires de Maître Céline MARCHAND, la partie défenderesse fait valoir que la requérante a versé deux fardes de pièces seulement et une note de plaidoiries qui ne serait pas indispensable dans une procédure orale.

La partie défenderesse soutient partant que le montant facturé à la requérante par Maître Céline MARCHAND est disproportionné et injustifié.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la requérante tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

En ce qui concerne en premier lieu la demande de la requérante en remboursement des frais et honoraires de Maître Marie MARTY, il résulte des éléments du dossier que ces frais ont été exposés dans le cadre d'une affaire pénale sans lien avec la présente procédure.

La demande de la requérante en remboursement des frais et honoraires d'avocat doit partant être rejetée pour les frais et honoraires de Maître Marie MARTY.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante en remboursement des frais et honoraires de Maître David GIABBANI, la requérante est restée en défaut de verser la facture de Maître David GIABBANI au dossier.

Le tribunal de ce siège n'est partant pas en mesure de vérifier si la requérante a bien exposé le montant de 5.000.- € dans le cadre de la présente procédure, de sorte que la demande de la requérante en remboursement des frais et honoraires de Maître David GIABBANI doit également être déclarée non fondée.

En ce qui concerne finalement la demande de la requérante en remboursement des frais et honoraires de Maître Céline MARCHAND, la requérante est restée en défaut de verser le détail de la note de frais de Maître Céline MARCHAND, de sorte que le tribunal n'est pas en mesure de vérifier si le montant facturé par Maître Céline MARCHAND est disproportionné.

La demande de la requérante en remboursement des frais et honoraires de Maître Céline MARCHAND doit partant également être déclarée non fondée.

IV. Quant à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de réserver la dernière demande de la requérante en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 2.499,56 €;

lui **donne** ensuite acte qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 20.000.- €;

lui **donne** encore acte qu'elle augmente sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 21.083,33 €;

lui **donne** finalement acte qu'elle demande également la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser ses frais et honoraires d'avocat qu'elle chiffre à la somme de 12.180,62 €;

déclare d'ores et déjà fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de sa rémunération variable pour le montant de 11.500.- €;

partant **condamne** d'ores et déjà la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 11.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 20 mai 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare d'ores et déjà non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause :

admet la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à apporter par l'audition des témoins :

1. Madame PERSONNE2.)
c/o SOCIETE1.) s.à r.l.

ADRESSE10.)
L-ADRESSE11.)

2. Madame PERSONNE6.),
ADRESSE12.)
F-ADRESSE13.) le village
3. Madame PERSONNE23.),
8, cite du balcon
F-ADRESSE14.)

La preuve des faits suivants :

Scan offre de preuve

dit que les parties devront se charger - le cas échéant – de la convocation d'un interprète ;

réserve la contre-preuve

fixe jour, heure et lieu pour :

l'enquête au lundi, 10 juin 2024 à 9.15 heures pour faire entendre les témoins :

1. Madame PERSONNE2.)
c/o SOCIETE1.) s.à r.l.
ADRESSE10.)
L-ADRESSE11.)
2. Madame PERSONNE6.),
ADRESSE12.)
F-ADRESSE13.) le village
3. Madame PERSONNE23.),
8, cite du balcon
F-ADRESSE14.)

dans la salle d'enquêtes JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg, Plateau du Saint-Esprit,

fixe le délai dans lequel la liste de témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 1^{er} juillet 2024

commet la Présidente du Tribunal du Travail pour procéder à cette mesure d'instruction

refixe l'affaire à l'audience publique du **mardi, 8 octobre 2024, 15.00 heures, salle JP. 1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit**, pour continuation des débats.

réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée ;

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

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER