Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2089/24
E-TRAV-232/23

Audience publique du 14 octobre 2024

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Marie MALDAGUE, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Eve TULLIO, en remplacement de Maître Vincent WELLENS, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 6 octobre 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 7 novembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 6 février 2024.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 16 septembre 2024.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Marie MALDAGUE, ainsi que la partie défenderesse, comparant par Maître Eve TULLIO, furent entendues en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 6 octobre 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 77.318,52 €
- Préjudice moral : 38.659,26 €

soit en tout 115.977,78 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement.

La requérante demanda finalement une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 16 septembre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 54.127,12 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail prenant effet le 1er octobre 2021, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « ALIAS1.) ».

Elle explique qu'aux termes de son contrat, elle avait droit, en sus de son salaire de base, à un bonus trimestriel payable en fonction de ses performances.

Elle explique encore que suivant avenant du 16 août 2022, ledit bonus a été intégré dans sa rémunération de base.

La requérante en déduit que l'employeur était pleinement satisfait de la qualité de ses performances.

Elle fait par ailleurs valoir qu'à l'occasion de son évaluation du 14 juillet 2022, aucune remarque particulière ne lui a été faite concernant ses prestations.

De même, elle explique qu'à l'occasion de son évaluation du 13 octobre 2022, l'employeur n'a toujours pas mis en cause son travail et lui a même laissé entrevoir une future augmentation salariale par le biais d'une possible évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Or, PERSONNE1.) fait valoir que malgré tous ces éléments, l'employeur a procédé à son licenciement avec préavis le 19 décembre 2022, le préavis de deux mois initialement accordé jusqu'au 1er mars 2023 ayant par la suite été ramené par l'employeur au 28 février 2023.

Elle explique finalement que suite à sa demande du 13 janvier 2023, la société défenderesse lui a fait parvenir un courrier de motivation du 2 février 2023 en faisant état d'une prétendue insuffisance professionnelle qui aurait été constatée depuis mai 2022.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit congédiement suivant courrier du 12 avril 2023, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle s'oppose encore aux motifs en rapport avec le non-respect des consignes et la dissimulation de ses compétences concernant le logiciel MEDIA1.), lesdits reproches n'ayant été invoqués qu'à l'audience et constituant dès lors des motifs nouveaux, partant irrecevables.

Pour autant que de besoin, elle conteste lesdits motifs.

La requérante conteste également le caractère réel et sérieux des reproches énoncés dans le courrier de motivation.

Elle considère ainsi que l'insuffisance alléguée se trouve en contradiction avec le comportement de la société défenderesse, celle-ci ayant intégré son bonus et lui ayant délivré des évaluations favorables retranscrites dans le document « Performance Review Summary ».

Elle se réfère encore à un rapport publié sur le site de l'employeur dans lequel ce dernier aurait admis une progression fulgurante de ses chiffres suite aux opérations marketing lancées par la salariée.

La requérante estime ensuite que les avis favorables résultant du document « Performance Review Summary » ne se trouvent contredits par aucun élément du dossier.

Elle conclut plus particulièrement au rejet des attestations testimoniales adverses, celles-ci ne respectant pas les conditions légales en la matière.

Elle résume ensuite le contenu de son courrier de contestation du 12 avril 2023 pour conclure au rejet des motifs invoqués par l’employeur. Elle fait ainsi valoir, en substance :

- concernant le premier motif :

- qu'il est faux de prétendre qu'elle n'aurait pas acquis de nouveaux clients ;
- que c'est encore à tort qu'on lui reproche d'avoir effectué des campagnes et des publicités dont l'impact n'était pas mesurable, l'employeur lui ayant régulièrement confirmé l'efficacité desdites campagnes ;
- que par ailleurs, la prétendue non-atteinte de l'objectif des vingt clients « MQL » ne lui est pas imputable ;
- qu'ainsi, elle a bien utilisé les mots clés sur lesquels l'employeur lui reproche d'avoir fait l'impasse ;
- que c'est encore à tort qu'il lui reproche de ne pas avoir ciblé la France, l'Allemagne ainsi que les Etats-Unis, ses campagnes ayant bien ciblé lesdits territoires et la seule stratégie globale mise en œuvre ayant été relative à un mot clé spécifique qui était censé générer de la notoriété à l'entreprise.

- concerne le deuxième motif :

- qu'elle n'est pas responsable du retard pris par le reporting concernant l'indicateur SEM ;
- qu'en effet, l'employeur était dûment informé des limites techniques du logiciel que la salariée était censée utiliser et que ce n'est qu'en octobre 2022 qu'elle a finalement été autorisée à se passer dudit logiciel ;
- que dès novembre 2022, elle a alors établi un rapport sur base d'une Google Sheet, sans toutefois que ledit document ait pu être terminé en raison de son incapacité de travail du 21 au 25 novembre 2022, suivie de son départ en congé jusqu'au 18 décembre 2022 (soit la veille du licenciement), dûment autorisé par l'employeur depuis le mois d'août 2022 ;
- que concernant l'indicateur SEO et contrairement aux allégations adverses, elle a bien réalisé le rapport demandé ;
- que concernant l'indicateur « Share of Voice », elle a établi un rapport préliminaire dont la non-finalisation ne lui est pas imputable ;
- que c'est encore à tort qu'on lui reproche de ne pas avoir configuré un tableau de bord analytique dans le logiciel de gestion client, ce dernier n'étant pas spécifiquement dédié au reporting ;
- qu'ainsi, elle a informé l'employeur qu'il était impossible de générer des rapports complexes sur ledit logiciel, la salariée ayant malgré tout réussi à implémenter certains rapports malgré l'inadéquation du matériel mis à sa disposition.

- concernant le troisième motif :

- qu'elle conteste ne pas avoir terminé endéans les délais la refonte de l'offre « ALIAS2.) », la première partie du projet ayant bien été clôturée et ce à la pleine satisfaction de l'employeur suivant les indications du « Performance Review Summary » de juillet 2022 ;
- qu'elle conteste encore tout retard fautif dans la gestion de la deuxième partie dudit projet, celui-ci ne lui ayant été confié – aux termes du « détail des objectifs » - qu'en date du 15 octobre 2022 de sorte qu'au vu de sa maladie et de son congé prolongé autorisé par l'employeur, il est normal qu'elle n'ait pas pu le terminer avant son licenciement.

- concerne la migration de la newsletter vers le nouveau logiciel :

- que cet objectif n'apparaît pour la première fois que dans sa « Performance Review Summary » d'octobre 2022 ;
- que le retard invoqué ne lui est par ailleurs pas imputable, le responsable de la société n'ayant jamais achevé l'étape préalable consistant à mettre à sa disposition les contacts enregistrées dans l'ancien logiciel.

- concernant la coordination avec les influenceurs :

- qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir répondu aux mails des influenceurs lui adressés pendant ses vacances, les salariés bénéficiant d'un droit à la déconnexion ;
- que ceci est d'autant plus vrai qu'elle avait mis en place un message d'absence invitant ses interlocuteurs à contacter son supérieur hiérarchique de sorte qu'un « hand-over » a bien été assuré.

PERSONNE1.) déduit de tout ce qui précède que les motifs tels qu'avancés par l'employeur ne constituent qu'un prétexte pour se débarrasser d'elle, les objectifs ayant toujours été atteints à l'exception de la période à partir de novembre 2022, soit une période insuffisante pendant laquelle elle se trouvait en incapacité de travail, puis en congé dûment autorisé jusqu'à son licenciement.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, la requérante réclame tout d'abord le paiement d'un montant de 54.127,12 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Elle explique que malgré ses recherches assidues, elle n'a pas réussi à retrouver un nouvel emploi. Elle conteste encore formellement l'existence - alléguée par l'employeur - d'une société exploitée en nom propre, pareille société n'existant pas.

Elle estime dès lors avoir droit au montant réclamé, celui correspondant à la différence - pendant une période qu'elle demande à voir fixer à douze mois - entre ce qu'elle aurait gagné auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement, d'une part et le chômage qu'elle explique avoir touché en Belgique, d'autre part.

PERSONNE1.) réclame finalement la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à six mois de salaire, soit la somme de (6 x 6.443,21 =) 38.659,26 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle précise d'emblée qu'en raison de l'attractivité apparente du profil de la requérante - qui avait mis en avant ses prétendues connaissance et expérience dans le domaine du logiciel « MEDIA1.) » - l'employeur a procédé à son embauche tout en acceptant ses exigences en termes de salaire, la requérante devenant ainsi la seule salariée de l'entreprise à bénéficier d'un bonus négocié.

La société défenderesse explique ensuite qu'aux termes d'un entretien du 24 janvier 2022, les parties ont convenu des objectifs suivants pour l'année 2022 :

- acquisition mensuelle, par le biais de campagnes marketing en ligne, d'au moins vingt potentiels futurs clients ayant manifesté un certain niveau d'intérêt (appelés « Marketing Qualified Leads » ou « MQL »), chacun avec un coût d'acquisition de moins de 1.000 € ;
- mise en place d'un reporting détaillé afin de mesurer l'impact des campagnes marketing sur la croissance de l'entreprise.

Elle explique encore que suivant un second entretien du 5 mai 2022, les parties ont convenu des trois objectifs supplémentaires suivants :

- migration de la newsletter du logiciel MailChimp vers le logiciel MEDIA1.) ;
- refonte du système d'essai gratuit du logiciel « ALIAS2.) » en vue de l'automatisation de l'identification des prédits clients « MQL » dans le but de leur vendre la version payante dudit logiciel ;
- coordination avec les influenceurs dans le cadre de campagnes marketing tendant à la publication de vidéos de promotion des produits de l'entreprise.

Or, la société défenderesse explique avoir dû constater que lesdits objectifs n'ont pas été atteints, respectivement qu'ils n'ont même pas été commencés.

L'employeur reproche ainsi à la salariée de ne pas avoir atteint le premier objectif en n'obtenant pas un seul client sur les trois derniers trimestres de 2022 et ce malgré les dépenses publicitaires engagées à son initiative à hauteur de plus de 46.000 €.

Il estime par ailleurs que PERSONNE1.) est responsable de cet échec et des frais occasionnés alors qu'il lui reproche :

- de ne pas avoir respecté ses instructions lui demandant d'utiliser des mots clés spécifiques, plus à mêmes de promouvoir ses produits auprès d'autres sociétés, la salariée ayant au contraire mis en œuvre des mots clés génériques plus couteux et mois adaptés à la clientèle visée ;
- d'avoir ouvert les campagnes publicitaires à l'ensemble des pays, y compris des zones géographiques non pertinentes alors que l'essentiel des revenus de l'entreprise provient de la France, de l'Allemagne ainsi que des Etats-Unis.

La société défenderesse lui reproche encore de ne pas avoir atteint le deuxième objectif, la mise en place du reporting, fixée d'abord au 31 juillet 2022, puis en septembre 2022 n'ayant jamais eue lieu de sorte que l'employeur n'avait aucune visibilité sur les performances de ses campagnes, ni la possibilité d'en contrôler le budget.

En ce qui concerne la migration de la newsletter vers le logiciel MEDIA1.), elle fait valoir :

- que ladite migration n'a jamais été mise en place ;
- que ceci a non seulement causé une perte de temps au moment de l'envoi de chaque nouvelle newsletter, mais encore une perte financière de 238 € correspondant à l'abonnement mensuel de l'ancien logiciel qu'elle devait continuer à payer ;
- que les multiples échanges entre PERSONNE1.) et l'éditeur de MEDIA1.) prouve par ailleurs à suffisance que la salariée avait des difficultés avec ledit logiciel et qu'elle ne disposait pas de l'expertise pourtant mise en avant à l'occasion de son embauche, la salariée ayant ainsi dissimulé ses véritables compétences en ce qui concerne ledit logiciel.

En ce qui concerne la refonte du système « ALIAS2.) », elle explique :

- que ce projet n'a pas connu d'avancée concrète en 2022 ;
- que la salariée, qui disposait d'un délai initial de trois mois, a fréquemment signalé des limitations techniques pendant cette période, puis accusé des retards répétés en demandant une prolongation de six mois avant de tomber malade et de poser ses congés pour une durée d'absence totale d'un mois ;
- que pendant cette absence, à défaut d'une quelconque transition, son responsable a dû reprendre le projet dès le début et qu'il a réussi à le concrétiser en une semaine seulement ;
- que ce retard imputable à la salariée a entraîné un préjudice important pour l'employeur, soit une trentaine de prospects perdus d'après les explications de sa chargée de clientèle.

Concernant la coopération avec les influenceurs, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche à la requérante :

- de ne pas avoir assuré de coordination, ni effectué de « hand over » à l'occasion de son départ en congé ;
- qu'ainsi, l'employeur s'est rendu compte trop tard qu'à défaut d'avoir pu contacter la requérante, l'influenceur PERSONNE2.) avait publié sa vidéo de promotion sans que la société n'en était informée et alors que cette publication ne correspondait pas au calendrier préétabli par l'employeur de sorte que ce dernier n'a pas pu assurer la promotion de ladite vidéo, ni préparer son site internet à l'augmentation ponctuelle du trafic généré par ladite publication ;
- que pareillement, l'influenceuse Nicole HILLER, en attente d'une confirmation de la part de la salariée en vue de la publication de sa vidéo, a fini par contacter directement le CTO de la société, puis même son CEO à défaut de retour de la salariée.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère que tous ces éléments sont de nature à confirmer l'existence d'une insuffisance professionnelle constituant un motif réel et sérieux de licenciement.

A l'appui de son argumentation, elle renvoie aux éléments du dossier et plus particulièrement à la lettre de licenciement, à la lettre de contestation, à deux extraits de Powerpoint, aux e-mails des influenceurs ainsi qu'à diverses attestations testimoniales.

Elle conteste par ailleurs toute ambiguïté ou contradiction dans son comportement, l'intégration du bonus de la requérante n'ayant pas été effectuée à titre de reconnaissance de ses performances mais pour des raisons purement administratives et en vue d'harmoniser le système de rémunération du personnel, la salariée ayant été la seule à bénéficier d'un bonus négocié.

Elle fait par ailleurs valoir qu'en raison du salaire d'ores et déjà élevé de la requérante et au vu de ses mauvaises prestations, PERSONNE1.) était la seule salariée de l'entreprise à se voir refuser une augmentation supplémentaire de son salaire entre le troisième et le quatrième trimestre 2022.

La société défenderesse explique finalement que suite à l'entretien d'évaluation d'octobre 2022, elle a dû se rendre compte que PERSONNE1.) n'avait toujours pas satisfait aux attentes de l'employeur - aucun objectif n'ayant été achevé dans les délais et la plupart des objectifs n'ayant même pas été commencés – de sorte qu'elle n'avait d'autre choix que de lui notifier son congédiement.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel dans son principe et dans son quantum, la requérante n'ayant pas tenté de minimiser son préjudice par la recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Elle précise par ailleurs que PERSONNE1.) a entamé ses recherches dès avant son licenciement.

Elle fait finalement valoir que la salariée avait annoncé la création de sa propre société de marketing, ce comportement entraînant une rupture du lien causal.

Elle conclut dès lors au débouté de la demande relative au préjudice matériel, sinon à la réduction de la période de référence à concurrence de la durée du préavis d'ores et déjà couvert par le versement du salaire.

Pour ces mêmes motifs, la société défenderesse s'oppose au préjudice moral.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail du 20 août 2021, prenant effet le 1er octobre 2021 et prévoyant une rémunération mensuelle de 5.666 € (indice 834,76), la salariée s'est vu embaucher par la société défenderesse en qualité de « ALIAS1.) ».

Aux termes de son contrat de travail, la salariée était encore éligible à un bonus annuel de 4.000 € sur base de performances, réparti en quatre tranches de 1.000 € déblocables trimestriellement, les objectifs à atteindre étant à définir avec le management de manière trimestrielle.

Par avenant du 16 août 2022, prenant effet le 1er juillet 2022, les parties ont convenu de modifier ladite rémunération comme suit :

« *Eu égard aux éléments suivants, la rémunération telle que définie ci-dessus, est modifiée dans les conditions suivantes :*

Le salaire brut est fixé à 6.286,10 € à l'indice 877,01 (…) ».

Il découle dès lors des termes de l'avenant qu'en raison des « éléments » auxquels il est renvoyé et qui étaient censés énumérés audit document, le montant du salaire de base a été augmenté à 6.286,10 € par mois en contrepartie de la suppression du bonus trimestriel.

Contrairement aux termes de l'avenant, les parties n'ont toutefois pas indiqué les éléments ayant conduit à cette modification structurelle de la rémunération.

Suivant courrier du 19 décembre 2022, la salariée s'est vu licencier avec un préavis de deux mois, la période de préavis ayant été fixé par l'employeur du 1er janvier 2023 au 1er mars 2023.

Par courrier du lendemain, 20 décembre 2022, l'employeur a procédé à la rectification du délai de préavis en ramenant sa date d'expiration du 1er mars 2023 au 28 février 2023.

PERSONNE1.) n'ayant pas contesté à l'audience avoir marqué son accord avec cette rectification, le contrat entre parties a dès lors pris fin en date du 28 février 2023.

Il résulte finalement des éléments du dossier que suite à sa demande du 13 janvier 2023, la salariée s'est vu notifier les motifs de son congédiement, l'employeur lui reprochant que ses performances, pendant la période de mai 2022 à décembre 2022, ne correspondaient pas aux attentes légitimes de l'employeur et aux objectifs fixés entre parties.

<u>La précision des motifs :</u>

PERSONNE1.) estime tout d'abord que les motifs de son licenciement n'ont pas été énoncés avec la précision requise.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Il est admis que l'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Il est encore admis que si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne pouvant être admis à pallier aux lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

En l'espèce, le tribunal considère que les motifs du congédiement ont été énoncés avec une précision suffisante, le courrier de motivation faisant non seulement état des différents problèmes en les situant dans le temps mais expliquant encore en quoi la responsabilité de la salariée serait engagée.

PERSONNE1.) a d'ailleurs contesté les motifs de son congédiement sur plus de vingt pages de sorte qu'il est difficile de croire qu'elle n'aurait pas compris ce qui lui est reproché.

C'est dès lors à tort que la requérante reproche notamment à l'employeur de ne pas avoir défini le terme de « MQL » ou de « Marketing Qualified Leads », alors qu'il est admis qu'en marketing, le « lead » est un individu ou une entreprise qui a manifesté un intérêt pour les produits ou services proposés dans des conditions permettant à l'entreprise de le cibler en tant que client potentiel en lui fournissant des informations et des offres pertinentes, la qualification de « MQL » impliquant dès lors la collecte d'informations de contact comme les adresses mail, les numéros de téléphone ou les noms d'utilisateurs de réseaux sociaux, ou encore des informations démographiques telles que l'âge, le sexe ou la localisation géographique.

La requérante se voyant reprocher de ne pas avoir généré un seul « lead » (ni d'ailleurs de client avéré), ce motif a dès lors été énoncé avec la précision requise de sorte que l'argumentation de la requérante est à écarter.

Dans la mesure où l'employeur a encore indiqué que cette insuffisance était imputable à la salariée qui n'aurait pas respecté les instructions (« *You were repeatedly orally instructed to use industry-related and geographic specific keywords, and not to bid on generetic or global keywords online, with the view to reach the appropriate audience, instead of reaching to every individual* »), il y a encore lieu de rejeter l'argumentation de PERSONNE1.) concernant l'irrecevabilité du reproche tiré du non-respect des consignes et l'existence d'un motif nouveau.

La société défenderesse n'a en revanche pas fait état, dans son courrier du 2 février 2023, d'une « *dissimulation de compétences* » concernant le logiciel MEDIA1.), ni du fait que la salariée l'aurait trompé au sujet de son expérience professionnelle concernant ledit logiciel.

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte de ce reproche, celui-ci constituant un motif nouveau.

Par ailleurs, il ne résulte pas des éléments du dossier que l'employeur ait entendu faire état de l'objectif « Pro funnel redesign part II » auquel s'est référée la requérante, celui-ci n'ayant d'ailleurs été créé qu'en octobre 2022 (page 10 de la pièce n°14 de Maître Patrice MBONYUMUTWA) alors que le courrier de motivation fait état des seuls objectifs des deux premiers trimestres.

Les développements de PERSONNE1.) à cet égard sont dès lors à écarter pour défaut de pertinence.

Le caractère réel et sérieux des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-11 (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

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

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 30 juin 994, n°14582 du rôle).

Il est admis que l'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse d'un licenciement avec préavis.

Cette insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence en cas d'incapacité de la part d'un salarié d'organiser et de gérer son service ou d'inaptitude à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, n°33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, n°32403 du rôle).

L'exécution défectueuse systématique du travail par le salarié constatée sur la durée peut dès lors constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

En ce qui concerne plus particulièrement l'insuffisance professionnelle reprochée suite à la non atteinte d'objectifs, il est admis que pour être opposable au salarié, la fixation d'objectifs par contrat ou par un avenant au contrat est subordonnée à la réunion cumulative de plusieurs conditions.

La jurisprudence constante considère ainsi que pour constituer un motif valable de licenciement, l'objectif à atteindre doit avoir été porté à la connaissance du salarié, être réaliste et être réalisable et sa non-atteinte doit être due à sa faute ou négligence, respectivement désinvolture, et non à des facteurs externes.

Il s'ensuit que, confronté au reproche de non-atteinte d'objectifs, le juge doit vérifier si les objectifs fixés ont été acceptés, s'ils sont réalistes et si leur non-réalisation est imputable à un manquement de l'obligation de diligence de la salariée.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne conteste pas avoir accepté les objectifs que l'employeur lui reproche de ne pas avoir atteints.

Elle conteste en revanche toute exécution défectueuse de son travail.

Elle considère ainsi que la qualité de ses prestations résulte à suffisance de l'intégration de son bonus, de sorte qu'elle estime que les allégations adverses concernant la non-atteinte des objectifs sont d'ores et déjà contredits.

Or, il y a lieu de rappeler que les parties sont en désaccord sur les raisons ayant mené à l'intégration du bonus, l'employeur expliquant avoir voulu supprimer ce bonus en vue d'harmoniser le système de rémunération.

L'avenant au contrat de travail ne spécifiant pas les éléments/causes ayant conduits à sa signature et la requérante n'ayant pas contesté avoir été la seule bénéficiaire d'un bonus négocié, l'intégration du bonus de PERSONNE1.) n'est pas à elle seule de nature à établir la satisfaction de l'employeur à l'égard de ses prestations.

C'est dès lors à tort que la requérante estime que les motifs sont d'ores et déjà contredits du seul fait de la signature de l'avenant.

PERSONNE1.) estime encore que les motifs du licenciement se trouvent en contradiction avec le contenu du document « Performance Review Summary », ce dernier ne faisant état d'aucune insatisfaction de la part de l'employeur.

Elle fait plus particulièrement valoir que certains des objectifs prétendument non atteints y auraient été considérés par l'employeur comme étant clôturés (« closed » ou « *completed on time and on schedule* »), respectivement comme ayant été traités seulement avec un peu de retard (« *completed a little late or with reduced scope* »).

Or, les conclusions tirées par PERSONNE1.) semblent procéder d'une mauvaise lecture du document « Performance Review Summary ».

Il résulte en effet dudit document que contrairement à ce semble admettre la salariée, seuls les objectifs qualifiés de « *completed* » auraient été atteints par la requérante elle-même, par opposition aux « *Goals Closed (Not Completed by PERSONNE1.))* » et aux « *Open Goals (Not completed)* » qu'elle n'aurait pas atteints.

Le rapport indique par ailleurs, en ce qui concerne l'objectif du « Pro trial funnel », que le volet marketing aurait dû être repris par le supérieur de la requérante, ce qui est difficilement compatible avec un travail exécuté à la pleine satisfaction de l'employeur.

En ce qui concerne les autres objectifs que PERSONNE1.) invoque comme ayant été « *completed* », respectivement comme ayant été « *completed a little late* », elle n'a pas établi qu'ils correspondent bien aux motifs qui lui sont reprochés de sorte que son argumentation à leur égard est à rejeter pour défaut de pertinence.

C'est partant à tort que la salariée fait valoir que le document « Performance Review Summary » serait de nature à contredire d'ores et déjà les motifs du licenciement.

C'est également à tort qu'elle déduit pareille contradiction d'un rapport qui aurait été publié sur le site de l'employeur et qui ferait état de la « progression fulgurante » des chiffres de l'employeur, ledit rapport n'ayant pas été versé aux débats et la salariée s'étant contentée de renvoyer à un lien URL indiqué dans son courrier de contestation.

Or, il n'appartient pas au tribunal d'aller chercher les éléments de preuve que les parties ont omis de lui verser.

Si les motifs du congédiement ne sont dès lors pas d'ores et déjà contredits par les éléments du dossier, ce n'est pas pour autant qu'il y a lieu de les considérer comme ayant été établis, la charge de la preuve du caractère réel et sérieux des motifs incombant à l'employeur, et non l'inverse.

Or, les différents éléments avancés par l'employeur ne sont pas de nature à entraîner la conviction du tribunal.

La société défenderesse ne saurait ainsi se référer à sa propre lettre de licenciement, celle-ci étant contestée.

Le courrier de contestation de la requérante ne contient pas non plus la preuve du bien-fondé des reproches, bien au contraire.

L'employeur se réfère ensuite à des captures d'écran de deux présentations Powerpoint pour prouver les objectifs, respectivement leur non atteinte.

Or, il s'agit de documents unilatéraux qui sont dépourvus de toute force probante, l'employeur n'étant pas admis à se constituer une preuve à soi-même.

Il en va de même du document « Performance Review Summary », auquel la société défenderesse ne s'est d'ailleurs même pas référée.

Les évaluations y contenues sont par ailleurs contradictoires alors que s'il y est par exemple indiqué d'une part que l'objectif du « Pro Trial Funnel » n'aurait pas été réalisé, l'évaluation correspondante du 13 octobre 2022 indique d'autre part que « *PERSONNE1.) makes a good team with PERSONNE3.), especially on the pro funnel project* ».

Aucune conclusion ne saurait dès lors en être tiré en ce qui concerne la qualité des prestations de la salariée.

L'employeur verse finalement un certain nombre d'attestations établies par divers membres de son personnel.

C'est toutefois à juste titre que la requérante conteste la valeur probante desdits documents, ceux-ci ne respectant pas les exigences légales.

Ainsi, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile, l'attestation testimoniale doit indiquer 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.

Elle doit par ailleurs être écrite, datée et signée de la main de son auteur. Ce dernier doit finalement y annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

Pareil formalisme est essentiel pour garantir la sincérité d'une attestation testimoniale.

Or, les attestations versées par la société défenderesse ne sont ni manuscrites, ni accompagnées de cartes d'identité permettant d'identifier avec certitude les auteurs qui ont procédé à leur réaction.

Les témoins certificateurs n'ont par ailleurs pas reproduit la formule sacramentelle aux termes de laquelle ils ont connaissance que le document en question est établi en vue de sa production en justice et qu'ils ont connaissance qu'une fausse attestation de leur part les expose à des sanctions pénales.

Lesdits documents ne correspondant dès lors pas aux exigences de forme légales, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Il suit de tout ce qui précède qu'en présence des contestations de PERSONNE1.), l'employeur est resté en défaut de prouver qu'elle n'a pas atteint son objectif relatif aux clients potentiels « MQL ». Il est encore resté en défaut d'établir que cette non-réalisation d'objectif est imputable à la faute de la salariée ou à sa négligence – en l'espèce le prétendu non-respect de ses instructions - de sorte que ce motif est à écarter pour défaut de preuve.

Il en va de même en ce qui concerne l'absence de mise en place d'un reporting concernant les campagnes marketing.

La société défenderesse n'a pas non plus prouvé dans quelle mesure la salariée est responsable du défaut de migration de la newsletter vers le nouveau logiciel.

Elle a finalement omis de prouver l'absence fautive d'avancée notable en ce qui concerne la refonte du système « ALIAS2.) ».

En ce qui concerne le cinquième et dernier motif, la salariée se voit reprocher, sur base de deux e-mails versés parmi les pièces de l'employeur, de ne pas avoir assuré la coordination des campagnes publicitaires impliquant les influenceurs.

L'employeur lui reproche plus particulièrement de ne pas avoir assuré le suivi desdits messages pendant son congé, de sorte que les vidéos promotionnelles en faisant l'objet auraient été publiées sans que l'employeur en ait été informé.

Or, le tribunal considère que dans la mesure où PERSONNE1.) se voit reprocher une insuffisance professionnelle, c'est-à-dire une exécution défectueuse systématique de son travail constatée sur la durée, le seul motif tiré du non-suivi de ses mails pendant la durée limitée de ses congés du 28 novembre 2022 au 16 décembre 2022 ne sont pas susceptibles de constituer une telle insuffisance.

Par ailleurs, s'il est vrai qu'il résulte de l'e-mail du 1er décembre 2022 que l'influenceur PERSONNE4.) a tenté de contacter la requérante pour l'informer qu'il allait publier sa vidéo promotionnelle le mardi d'après (soit le 6 décembre 2022) et qu'il l'a encore informé le jour en question que « *(…) Just recognised you're on holidays. I've published the video, you'll find a link here (…)* » - messages auxquels la requérante ne conteste pas ne pas avoir répondu, puisqu'elle se trouvait en congé à ce moment – il en découle aussi que PERSONNE1.) avait pris le soin de mettre en place un message d'absence à l'intention des personnes qui tenteraient de la contacter.

Ceci se trouve encore confirmé par l'e-mail de l'influenceuse PERSONNE5.) (pièce n° 20 de Maître Vincent WELLENS) qui, après avoir tenté de contacter la requérante au sujet d'une vidéo de promotion, s'est adressée à son supérieur hiérarchique en indiquant que : « *(…) I saw that PERSONNE1.) is out of office for a longer time. So I would appreciate that you review the shoutout (…)* ».

La société défenderesse n'a pas contesté que par ce message, PERSONNE1.) a invité ses contacts de s'adresser à son supérieur hiérarchique.

Elle fait en revanche valoir que ce dernier aurait également été absent de sorte qu'aucun « hand over » n'aurait été assuré.

Or, l'absence du supérieur hiérarchique de la requérante ne résulte d'aucun élément probant du dossier, l'influenceuse PERSONNE5.) ne semblant pas avoir eu de la part de ce dernier un message d'absence similaire à celui de la requérante.

C'est d'ailleurs l'absence de réponse de la part dudit supérieur – en non pas par la faute de PERSONNE1.) – que l'influenceuse PERSONNE5.) a directement pris contact avec le CEO de l'entreprise en date du 14 décembre 2022 (pièce n° 21 de Maître Vincent WELLENS : « *PERSONNE6.) my partner is trying to contact PERSONNE7.) concerning the upcoming ALIAS3.) shoutout since 9th December. He is not responding (…)* »).

L'employeur n'a pas non plus prouvé dans quelle mesure PERSONNE1.) avait connaissance de cette prétendue absence.

Finalement, il ne résulte pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal si la requérante avait connaissance que des vidéos promotionnelles devaient être publiées pendant son absence, de sorte que c'est à tort que l'employeur lui reproche de ne pas avoir consulté ses messages et de ne pas avoir organisé un « hand over » allant au-delà du message d'absence mis en place, la salariée n'étant par ailleurs pas responsable de la décision de l'influenceur PERSONNE4.) de publier sa vidéo sans même tenter d'en informer la personne de contact pourtant indiquée par la requérante dans son message.

L'employeur n'ayant pas prouvé l'existence de motifs réels et sérieux de nature à pouvoir justifier un licenciement, celui-ci est à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation de ses préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame la réparation d'un préjudice matériel qu'elle évalue à 54.127,12 €. Elle demande la prise en compte d'une période de référence de douze mois, expliquant ne pas avoir retrouvé de nouvel emploi.

La société défenderesse s'oppose à cette demande, la salariée - qui aurait entamé ses recherches d'emploi avant le licenciement - n'ayant par la suite pas effectué de recherche sérieuse et ayant annoncé vouloir exploiter sa propre société de marketing.

L'employeur n'ayant pas tiré de conclusions en ce qui concerne la recherche anticipée d'un nouveau poste de travail, il y a lieu de passer outre.

En ce qui concerne les obligations de la salariée suite à son licenciement, il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Or, s'il résulte certes des pièces de la salariée qu'elle a effectué un certain nombre de candidatures entre décembre 2022 (début du préavis) et la fin de la période de référence revendiquée, elle n'a en revanche pas effectué de recherche au courant des mois d'avril 2023, de mai 2023 et de juillet 2023.

Le tribunal se doit par ailleurs de constater qu'il résulte de l'un des documents versés par la requérante, présenté par elle comme étant une candidature spontanée, que - contrairement à ses déclarations à l'audience – PERSONNE1.) proposait des contrats de prestations de services par le biais de sa propre société de marketing et ce dès avant la fin de son préavis (mail du 15 février 2023 : « *je propose, depuis peu, mes services au travers de ma société SOCIETE2.)* »).

Or, il est admis en jurisprudence que le salarié qui a pris la décision d'exercer une activité professionnelle indépendante ne saurait, du fait de cette décision, prétendre que sa perte de salaire se trouve en relation causale avec son licenciement (voir à ce sujet : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40325 du rôle).

Le tribunal déduit de ce qui précède que la salariée n'a pas établi si et dans quelle mesure le préjudice matériel par elle invoqué constitue réellement une conséquence directe de son licenciement abusif.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Au vu de l'ensemble des éléments du dossier, de la faible ancienneté de la requérante ainsi que de son âge, le tribunal décide d'indemniser le préjudice moral à concurrence d'un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.000 €.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur le prédit montant ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à la majoration du taux d'intérêt :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente.

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, elle ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de réserver le même sort à la demande reconventionnelle formulée par la société défenderesse.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La requérante ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

dit que le contrat de travail entre parties a été résilié par l'employeur avec effet au 28 février 2023 ;

déclare ce licenciement comme étant abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en **déboute** ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 6 octobre 2023, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

dit les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure non fondées ;

en **déboute** ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.