Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 22/2025
E-TRAV-136/24

Audience publique du 6 janvier 2025

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 Virginie BROUNS, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 5 août 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 1er octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 25 novembre 2024.

A cette dernière audience, les parties 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 5 août 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après : la société SOCIETE1.)), 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 :

- Indemnité compensatoire de préavis : 4.011,52 €
- Dommage matériel : 12.034,56 €
- Dommage moral : 4.000,00 €

soit en tout 20.046,08 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle demanda encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à temps partiel ayant pris effet le 13 juin 2023, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'« esthéticienne ».

Elle explique qu'après avoir refusé la signature d'un avenant prévoyant le changement de son horaire à partir du 1er mars 2024 ainsi que la nécessité de venir travailler les samedis, elle s'est vu licencier par l'employeur avec effet immédiat suivant courrier du 26 février 2024 libellé comme suit :

« Par la présente, nous revenons sur notre précédent courrier concernant votre licenciement puisque de faits nouveaux et inacceptables sont apparus entretemps, à savoir :

1. *Mobbing sur votre collègue Madame PERSONNE2.).*
   A plusieurs reprises, votre comportement à l'égard de Madame PERSONNE2.) relève du mobying. Vous l'avez discréditée devant les clients. Par exemple, lors d'une pédicure à Madame PERSONNE3.), vous avez expliqué à Madame PERSONNE2.) comment couper les ongles de la cliente. Or Madame PERSONNE2.) est experte en pédicure médicale et vous étiez parfaitement au courant de ses qualifications professionnelles.
   Lors d'une séance pratiquée par Madame PERSONNE2.) à madame PERSONNE4.), vous avez été acerbe en stipulant prendre le grand plateau puisque vous utilisez, d'après vous, plus d'ustensile qu'elle. Le ton employé était celui du dédain. Madame PERSONNE2.) n'a pas rétorqué pour ne pas envenimer la situation. Vous avez encore dénigré Madame PERSONNE2.), lors d'une autre séance avec Madame PERSONNE5.), prétextant que les ongles avaient été limés trop courts et donc que la prestation était mal exécutée.

Sans cesse vous avez discrédité Madame PERSONNE2.), prothésiste ongulaire confirmée alors que vous ne possédez pas les qualifications nécessaires.
Lorsque le téléphone sonne, vous lui arrachez des mains pour l'empêcher de répondre et donc effectuer son travail.
Madame PERSONNE2.) en a été si choquée qu'elle n'a pas osez en parler de peur de perdre son travail.
Vous avez également discrédité votre employeur (Madame PERSONNE6.)) aux yeux de madame PERSONNE2.) en lui spécifiant de se méfier d'elle.
Votre comportement déplacé envers Madame PERSONNE2.) lui a fait se poser la question de rester dans la société ou pas.

2. *Clause de non-concurrence violée de votre chef via une activité extra-professionnelle.*
Dans le contrat de travail qui nous lie et que vous avez signé sans réserve, il existe la clause de non-concurrence. Margé ce fait, vous développé une activité d'indépendante ce qui vous empêche de venir travailler les samedis. Ceci est préjudiciable à notre institut et correspond à une violation du contrat que nous ne pouvons pas accepter.
Dans ce même contrat est écrit une clause d'activité accessoire que l'employé s'engage à en informer son employeur avant sa mise en exercice par l'employée. Ceci n'a encore une fois pas été pris en compte de votre chef.

3. *Modification des RDV clients en dehors des heures de travail sans autorisation.*
Dans l'entrefaite, nous avons également appris que vous vous permettiez de modifier les rendez-vous clients à votre convenance et sans en avertir votre employeur. Ceci correspond, à nos yeux, à un manque total de transparence de votre part et dénote votre comportement à l'égard de votre employeur tout comme de vos collègues. Les modifications de ces rendez-vous clients vous sont interdites que ce soit pendant les horaires de travail ou en dehors.
Pour exemple, vous avez, toujours de votre propre chef et sans en avertir votre employeur, déplacé un rendez-vous client de Monsieur PERSONNE7.) en prétextant que ce dernier préférait recevoir les soins de votre part. Ce qui est totalement faux. Le client et vos collègues pourront en attester au besoin.

4. *Divulgation à certains clients de l'organisation interne de l'institut*
En date du 24/02/2024, nous avons appris que vous vous êtes plainte auprès de la famille PERSONNE11.), clients de l'institut, que votre employeur vous demandait de travailler les samedis pour le bien de la société.
Vous avez fait de même avec d'autres clients tels que Madame PERSONNE8.), en leur précisant que vous ne resteriez pas et que vous alliez quitter l'institut.

5. *Votre comportement*
Votre comportement désinvolte et individualiste vous empêche de travailler en équipe. Vous détruisez donc I 'équipe a petit feu ce que nous ne pouvons accepter
Vous ne vous laissez rien dire, n'acceptez aucune remarque et coupez la parole sans cesse ce qui rend la communication impossible.
Vous avez osé spécifier à votre employeur que vous n'avez pas besoin de ce petit salaire car votre mari bénéficie d'un gros salaire. Cela est discourtois et dénote encore une fois votre caractère méprisant envers votre employeur.

Vous avez également spécifié à votre employeur que, dans votre tête, vous étiez déjà partie et qu'elle devait vous faire confiance. Vous lui avez signifié également que peut-être vous démissioneriez soit en mai ou en juin 24.
Vous lui avez encore signifier chercher un autre emploi.
A la lecture de ce qui précède, vous comprendrez aisément que toute collaboration entre nous est désormais impossible de vote chef. Nous vous licencions donc pour faute grave avec effet immédiat. Tous nos droits restants saufs et sans reconnaissance préjudiciable aucune ».

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit licenciement suivant courrier du 5 mars 2024, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

La salariée conteste encore le caractère réel ainsi que la matérialité des faits reprochés.

Elle nie plus particulièrement tout harcèlement moral à l'égard de sa collègue PERSONNE2.), avec laquelle elle explique avoir toujours entretenu de bonnes

relations. Elle fait encore valoir que, même suite à un malentendu concernant le client PERSONNE7.), elle s'est expliquée avec sa collègue de manière cordiale et sans animosité. Elle estime finalement que le motif a été invoqué et que son licenciement a été notifié avec un empressement fautif, l'employeur ne l'ayant même pas entendu suite à la dénonciation opérée par sa collègue le 24 février 2024, soit deux jours seulement avant son licenciement.

La requérante conteste encore toute violation de sa clause de non-concurrence. Ainsi, elle prétend que dès avant la signature de son contrat de travail, l'employeur était au courant de son activité indépendante de pédicure à domicile, alors qu'elle en avait parlé à PERSONNE9.) et que celle-ci en avait référé à PERSONNE10.) de sorte que le motif serait invoqué de mauvaise foi. Elle estime finalement qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de sa publication sur réseau social versée parmi les pièces adverses, celle-ci étant postérieure au licenciement et n'étant dès lors pas soumise à la clause de non-concurrence invoquée.

PERSONNE1.) conteste ensuite toute modification de rendez-vous, la seule modification intervenue ayant concernée le client PERSONNE7.) et celle-ci n'ayant pas été opérée par la requérante.

Elle conteste encore toute divulgation concernant l'organisation interne de l'institut, la salariée n'ayant fait que proposer à la cliente PERSONNE11.) de décaler ses rendez-vous du jeudi au mardi alors qu'elle n'était plus sûre de pouvoir travailler les jeudis au vu de la demande de son employeur de travailler les samedis. Elle explique encore ne pas connaître la cliente PERSONNE8.) de sorte qu'elle conteste s'être plainte auprès de cette dernière de la modification proposée.

La requérante conteste ensuite tout comportement désinvolte et toute volonté de démissionner, ses seuls propos suite - au refus de signature de l'avenant - ayant été de dire à l'employeur qu'elle comprenait que sa place était compromise et qu'elle allait probablement devoir chercher un autre emploi.

PERSONNE1.) s'oppose, en ce qui concerne la preuve des faits contestés, à la prise en compte des attestations testimoniales, l'employeur ne pouvant par ce biais être autorisé à combler les lacunes de sa lettre de licenciement.

Elle conclut encore au rejet de l'attestation de PERSONNE10.), celle-ci ayant non seulement occupé le poste de gérante technique au moment du congédiement ainsi que le poste de gérante unique au moment de la rédaction de son attestation mais ayant encore personnellement rédigé le courrier de licenciement.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose à la prise en compte de l'attestation de PERSONNE9.), celle-ci ayant également été gérante technique. Elle estime par ailleurs qu'il ne s'agit que d'un témoignage indirect qui n'est pas de nature à établir le bien-fondé du congédiement.

PERSONNE1.) fait finalement valoir que les motifs ne sont pas suffisamment graves, l'employeur ne lui ayant jamais envoyé d'avertissement et lui ayant, au contraire, payé une prime au courant du mois de décembre 2023 en admettant ainsi sa satisfaction par rapport aux services prestés.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) conclut au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit un montant de (2 x 2.005,76 =) 4.011,52 €.

Elle réclame encore la somme de (6 x 2.005,76 =) 12.034,56 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant les six premiers mois après son licenciement.

Elle fait valoir à cet égard que, dû à son activité personnelle, elle n'a pas réussi à retrouver un nouvel emploi à mi-temps de sorte qu'elle explique s'être consacré au développement de son activité indépendante, celle-ci ne lui ayant toutefois pas permis de dégager un salaire allant au-delà des frais exposés.

La requérante conclut finalement à la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 4.000 €.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle fait valoir que bien que la lettre de licenciement n'ait pas été rédigée par un professionnel en la matière, elle permet néanmoins d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués de sorte qu'elle estime qu'elle a été libellée avec une précision suffisante. Elle fait par ailleurs valoir que dans la mesure où la requérante a pris position par rapport aux motifs, elle ne saurait raisonnablement prétendre avoir ignoré ces mêmes motifs.

A titre subsidiaire, elle demande à pouvoir compléter les motifs de la lettre de licenciement au moyen des pièces complémentaires versées en cause.

La société défenderesse conclut ensuite au caractère réel et sérieux des motifs indiqués à l'appui du licenciement.

En ce qui concerne le harcèlement, elle renvoie à l'attestation PERSONNE12.) pour en déduire que la requérante avait adopté un comportement dégradant à l'égard de ladite salariée, notamment en lui volant sa cliente le 30 janvier 2024, en lui demandant de ne plus parler à sa cliente en présence de celle-ci le 8 février 2024 ou encore par le fait de lui avoir retiré le matériel de pédicure le 9 février 2024 au motif qu'elle en avait plus besoin que sa collègue.

La société défenderesse maintient encore le reproche tiré de la violation de l'obligation de non-concurrence et l'exercice d'une activité indépendante, l'information afférente ayant été donnée à PERSONNE9.) et non à l'employeur. Elle fait encore valoir que ladite information ne concernait que son activité de pédicure médicale alors qu'en réalité elle assurait une activité d'esthéticienne complète.

Elle lui reproche finalement d'avoir parlé de ladite activité aux clients de l'employeur.

La société défenderesse explique ensuite que la requérante a procédé sans son autorisation à des modifications de rendez-vous, notamment en ce qui concerne le client PERSONNE7.). Elle renvoie à cet égard à l'attestation PERSONNE2.), celle-ci étant de nature à confirmer que PERSONNE1.) estimait qu'elle était seule à devoir s'occuper dudit client.

Elle renvoie finalement à l'attestation de PERSONNE9.) pour en déduire qu'en date de 16 février 2024, la requérante s'est plainte auprès de la cliente PERSONNE11.) du fait que l'employeur lui avait demandé de travailler les samedis.

Considérant que tous ces faits, pris dans leur ensemble, constituent une faute grave dans le chef de la salariée, la société SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement du 26 février 2024 et partant au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle conteste ensuite le préjudice matériel, la requérante n'ayant effectué aucune recherche d'emploi et l'employeur n'étant pas censé supporter les conséquences de son choix de développer son activité indépendante.

Elle s'oppose finalement à l'indemnisation du préjudice moral, la salariée n'ayant disposé que d'une faible ancienneté de services. A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire le montant réclamé à de plus justes proportions.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs du licenciement :

En vertu de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit en effet être fournie 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 et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

C'est dès lors la lettre de licenciement 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.

Il y a encore lieu de rappeler que s'il est exact que l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut cependant 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.

En l’espèce, il résulte de la lettre de licenciement que l’employeur a classifié les faits reprochés à la salariée en cinq catégories.

En premier lieu, il a entendu lui reprocher un harcèlement moral à l’égard de sa collègue PERSONNE2.).

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu’aux termes de l’article L.246-2 introduit dans le Code du travail par la loi du 29 mars 2023 : « *Constitue un harcèlement moral à l’occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l’intégrité psychique ou physique d’une personne* ».

Si le harcèlement peut dès lors constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement avec effet immédiat en cas de répétition d’actes de nature à porter atteinte à la dignité ou au bien-être d’une personne, il faut toutefois que ce comportement soit illustré par des exemples concrets permettant de retenir le comportement fautif reproché.

Or, en l’espèce, l’employeur s’est contenté d’indiquer quatre incidents isolés sans expliquer en quoi lesdits comportements seraient à considérer comme constitutifs d’harcèlement.

Lesdits faits ne sont par ailleurs pas situés dans le temps de sorte qu’il n’est pas possible de déterminer s’ils ont été invoqués endéans le délai légal et en quoi il y aurait lieu de les considérer comme étant répétitifs ou systématiques. Il résulte par ailleurs de l’attestation PERSONNE12.) que l’employeur s’est trompé quant au nom de l’une des clientes et qu’aucune précision n’est fournie en ce qui concerne la cliente PERSONNE5.) ainsi que le prétendu comportement de la requérante au moment de répondre au téléphone.

La société défenderesse n’étant pas dans ces circonstances autorisée à combler les lacunes de sa lettre de licenciement, c’est à tort qu’elle se réfère à l’attestation PERSONNE12.) pour situer lesdits faits dans le temps.

C’est encore à tort que, sur base de cette même attestation, elle fait état d’un incident du 8 février 2024 à l’occasion duquel la salariée aurait interdit à sa collègue de parler avec une cliente, ce reproche n’étant nullement mentionné dans la lettre de licenciement et constituant dès lors un motif nouveau qu’il y a lieu d’écarter.

Il en va de même du fait d’avoir volé une cliente à sa collègue, la lettre de licenciement n'en soufflant mot.

Les motifs liés au harcèlement moral n’ayant dès lors pas été indiqués avec une précision suffisante, il n’y a pas lieu d’en tenir compte.

Il en va de même en ce qui concerne le cinquième motif tiré du « *comportement désinvolte et individualiste* » de la requérante ainsi que de son attitude consistant à « *ne rien se laisser dire* » et à « *couper la parole sans cesse* », l’employeur s’étant d’ailleurs rapporté à prudence de justice à cet égard.

En ce qui concerne ensuite le deuxième motif, il en résulte à suffisance que PERSONNE1.) se voit reprocher l'exercice de son activité extra-professionnelle qui, d'après elle, a été portée à la connaissance de l'employeur.

Il n'en résulte en revanche pas que la société défenderesse ait entendu lui reprocher, tel que précisé à l'audience, un dépassement de l'activité de « simple pédicure à domicile » vers une offre complète de soins esthétiques.

Si donc la société SOCIETE1.) avait l'intention de lui reprocher un tel dépassement par rapport à l'activité dont la requérante avait informé PERSONNE9.), il lui aurait appartenu de l'indiquer clairement au moment du licenciement afin de permettre à la salariée de connaître la portée exacte des motifs.

Cette précision n'ayant pas été fournie, il n'y a pas lieu de tenir compte du reproche, invoqué à l'audience, tiré du dépassement de l'activité alors qu'il s'agit d'un motif nouveau.

Il en va de même de l'allégation d'après laquelle la salariée aurait parlé de son activité indépendante aux clients de l'employeur, reprochant ainsi implicitement l'existence d'un démarchage illégal, ce motif n'ayant pas non plus été évoqué parmi les motifs du congédiement et étant dès lors également à écarter.

Tous les autres motifs ont en revanche été indiqués avec une précision suffisante, la salariée ayant été mise en mesure de prendre position à leur égard en les contestant et en versant des pièces pour prouver leur inanité.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu 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 est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Afin de prouver l'existence du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, la société défenderesse se réfère à plusieurs attestations testimoniales.

La requérante conclut au rejet des attestations PERSONNE6.) et PERSONNE9.), lesdits témoins étant / ayant été gérants de la société.

Le tribunal tient à rappeler que la règle que nul ne peut être entendu comme témoin dans sa propre cause est en principe fondamentale, bien que non reproduite formellement dans la législation sur la procédure civile.

Dès lors que de par la loi les gérants sont dans la société à responsabilité limitée les personnes physiques incarnant la personne morale en justice, la preuve testimoniale d'une personne dans un litige dans lequel est impliqué la société à responsabilité limitée dont il est le gérant n'est pas admissible (Cass., 30 juin 2005, n°45/05, Pas.33, p.58).

En l'espèce, il résulte d'un extrait déposé au registre de commerce et des sociétés en date du 8 octobre 2024 que PERSONNE10.) – qui a procédé à la signature du contrat de travail en sa qualité de gérante technique – est gérante unique de la société depuis une assemblé générale du 4 septembre 2024. Il résulte par ailleurs des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que c'est elle qui a procédé à la signature de la lettre de licenciement.

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte de l'attestation de PERSONNE10.), celle-ci ne pouvant déposer comme témoin dans un litige dans lequel est impliquée la société étant donné qu'il est impossible de la considérer à la fois comme représentante qualifiée de la société et comme tiers à l'égard de cette même société.

Son attestation testimoniale est, partant, à écarter.

En ce qui concerne l'attestation de PERSONNE9.), il résulte de ce même extrait qu'elle occupait la fonction de gérante technique pendant la période du 9 septembre 2021 au 4 septembre 2024, date de l'assemblée générale lors de laquelle elle fût révoquée.

Il s'ensuit qu'au moment de la rédaction de son attestation testimoniale du 13 septembre 2024, elle n'était plus gérante de la société défenderesse.

Rien ne s'oppose dès lors en principe à la prise en compte de son témoignage de sorte que l'argumentation afférente de la requérante est à rejeter.

En ce qui concerne les faits reprochés, la société SOCIETE1.) estime tout d'abord que la salariée a violé une clause de non-concurrence en exerçant une activité indépendante l'empêchant de venir travailler les samedis.

Il résulte en effet de l'article 9 a) du contrat de travail signé entre parties qu'elles ont convenu de ce qui suit :

« *Le salarié s'interdit à compter de l'entrée en vigueur du présent contrat d'exercer une activité salariée ou indépendante même mineure qui concurrence ou préjudicie directement ou indirectement l'activité de l'employeur* ».

L'article 9 c) prévoit encore que : « *Le salarié s'engage à informer l'employeur préalablement de l'exercice d'une activité accessoire qu'il projette d'entamer. Le salarié est informé que l'exercice d'une telle activité accessoire ne doit pas entrainer de violation des règles relatives à la durée légale du travail, ni l'entière disposition du salarié pour les tâches convenues au présent contrat* ».

En ce qui concerne « *l'entière disposition (…) pour les tâches convenues au présent contrat* », il convient de rappeler d'une part qu'aux termes de l'article 4 de ce même contrat, le samedi était l'un des jours de repos de la salariée embauchée à temps partiel, de sorte que le changement de ses jours de travail, tel que projeté par l'employeur conformément au projet d'avenant versé en cause, constituait dans le chef de la salariée une modification en sa défaveur d'un élément essentiel de son contrat de travail qui, au vu de son refus d'acceptation, aurait normalement dû engendrer le recours à la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail.

Il résulte d'autre part des éléments du dossier et il n'a pas été contesté que la salariée avait informée PERSONNE9.) dès avant la signature du contrat de travail de l'existence et du maintien de son activité indépendante.

Cette dernière ayant occupé le poste de gérante technique pendant la période du 18 mars 2021 au 4 septembre 2024, l'employeur ne saurait dès lors raisonnablement prétendre avoir ignoré ladite activité de sorte que la signature par la requérante de son contrat de travail nonobstant les prédites clauses ne saurait prêter à conséquence.

Le motif tel qu'invoqué ne constitue dès lors pas un motif réel et sérieux de nature à justifier le licenciement opéré.

La société SOCIETE1.) reproche encore à la requérante d'avoir divulgué à certains clients des informations concernant l'organisation interne de la société et plus particulièrement de s'être plainte auprès des clients PERSONNE11.) et PERSONNE8.) de la modification projetée de ses horaires de travail.

L'employeur se réfère à cet égard à l'attestation testimoniale de PERSONNE9.).

Dans cette attestation, le témoin déclare ce qui suit : « *A une date non déterminée, mais se situant entre le 19 février 2024 et le 24 février 2024, j'ai contacté monsieur PERSONNE11.) afin de déplacer son rendez-vous. Il m'a avisé que lors du dernier rendez-vous de son épouse en date du 16 février avec PERSONNE1.), celle-ci s'était plainte auprès de madame PERSONNE11.) que PERSONNE10.) lui a demandé de travailler les samedis (…)* ».

Force est dès lors de constater que conformément aux développements de la partie requérante, ledit témoignage n'est qu'indirect alors que le témoin n'a pas personnellement constaté les faits reprochés.

C'est dès lors à tort que la société défenderesse entend en déduire la preuve de la divulgation alléguée.

En ce qui concerne le prétendu comportement de la salariée à l'égard de la cliente PERSONNE8.), celui-ci n'est ni établi, ni offert en preuve.

Le motif tiré de la divulgation à certains clients de l'organisation interne de l'employeur est dès lors à rejeter, faute de preuve.

PERSONNE1.) se voit finalement reprocher d'avoir procédé à la modification de rendez-vous clients sans l'autorisation préalable de l'employeur.

Or, abstraction faite de la circonstance que la société défenderesse n'a fait état que d'une seule modification concernant le rendez-vous du client PERSONNE7.) et qu'un tel comportement, en tant que fait unique, ne revêt pas une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, il résulte d'un échange de messages à partir du 13 février 2024 entre la requérante, d'une part et PERSONNE12.) et PERSONNE9.) d'autre part, qu'il s'agissait d'un malentendu pour lequel PERSONNE1.) s'est excusée.

Le licenciement du 26 février 2024 n'étant dès lors pas basé sur des motifs réels et sérieux, il y a lieu de le déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame un montant de 4.011,52 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La société défenderesse n'a pas fait valoir de contestations particulières.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, « *la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 (il y a lieu de lire L.124-3 et L.124-4) est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir* ».

Au vu de son ancienneté de services (moins de cinq ans), la requérante peut dès lors prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il y a lieu de condamner la société défenderesse à payer à la requérante une indemnité compensatoire de préavis de (2 x 2.005,76=) 4.011,52 €.

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 des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son congédiement.

PERSONNE1.) réclame ainsi, au titre de son préjudice matériel, le paiement d'un montant correspondant à six mois de salaire en expliquant ne pas avoir retrouvé d'emploi de remplacement et d'avoir dès lors dû se consacrer au développement de son activité indépendante, celle-ci ne lui ayant toutefois pas permis de dégager de salaire.

La société défenderesse s'oppose à la demande, aucune recherche n'ayant été effectuée et la décision de la salariée de se consacrer au développement de son activité indépendante ne lui étant pas imputable.

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).

En l'espèce, la salariée n'a versé aucune recherche d'emploi.

Le tribunal admet dès lors qu'il n'était pas dans son intention de remplacer le poste perdu par un nouvel emploi salarié.

PERSONNE1.) ayant décidé d'exercer une activité professionnelle indépendante à plein temps, sa perte de salaire est, du fait de cette décision, sans relation causale avec son licenciement (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40325 du rôle).

Sa demande relative au préjudice matériel est partant à rejeter.

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci 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 des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et en tenant compte de la faible ancienneté de la requérante au sein de l'entreprise, il y a lieu d'évaluer *ex aequo et bono* à 800 € le montant qu'il y a lieu d'accorder à PERSONNE1.) du chef de son préjudice moral.

La salariée n'ayant pas justifié du point de départ des intérêts tels que réclamés dans sa requête, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

<u>Quant à l'indemnité de procédure :</u>

La requérante ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Il y a lieu de lui allouer de ce chef un montant de 700 €.

<u>Quant à l'exécution provisoire :</u>

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 arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire.

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 ;

déclare le licenciement du 26 février 2024 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 4.011,52 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 800 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (4.011,52 + 800 =) 4.811,52 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 5 août 2024, jusqu'à solde ;

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

en déboute ;

dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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.