Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1592/2025
E-TRAV-236/20

Audience publique du 16 juin 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 L-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, avocats à Luxembourg,

et :

PERSONNE2.), exerçant le commerce sous la dénomination ENSEIGNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

- partie défenderesse - comparant par Maître Paulo FELIX, avocat à Luxembourg.

Faits :

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 2229/21 du 22 novembre 2021.

La continuation des débats fut fixée au 21 février 2022, date à laquelle l'affaire fut fixée au rôle général.

A la demande de la partie défenderesse du 23 février 2024, l'affaire fut ensuite réappelée à l'audience du 3 juin 2024, date à laquelle elle fut fixée au 7 octobre 2024.

Suite à quatre remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 19 mai 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus 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 :

Revu le jugement répertoire n° 2229/21 du 22 novembre 2021.

Revu l'arrêt n° 16/24 du 1er février 2024 confirmant le jugement entrepris dans la mesure où il a décidé qu'il n'y a pas eu licenciement du fait de la désaffiliation de la salariée en date du 8 octobre 2020.

A l'audience publique du 19 mai 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue en vue de la continuation des débats, PERSONNE1.) déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 9.949,97 € ;
- renoncer à sa demande relative au congé.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, PERSONNE2.) réclama de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer :

- un montant de 68.104 € à titre de réparation de son manque à gagner ;
- un montant non autrement déterminé à titre de répétition du salaire indûment touché ;
- 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.

Suivant courrier électronique envoyé en cours de délibéré, Maître Paulo FELIX fit encore parvenir au tribunal une copie d'un tableau qu'il avait d'ores et déjà remis à l'audience. Ne s'agissant dès lors pas d'une pièce nouvelle, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de rejet formulée par le litis-mandataire adverse. Il n'y a en revanche pas lieu de tenir compte de la facture qui s'y trouvait annexée, celle-ci n'ayant pas été soumise à débat contradictoire et n'étant de toute façon d'aucune pertinence pour la solution du litige.

Moyens et prétentions des parties :

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) a été engagée par la partie défenderesse en qualité de « Monitrice d'auto-école » suivant contrat de travail ayant pris effet le 10 septembre 2018.

Après avoir été mise à pied suivant courrier du 6 octobre 2020 et désaffiliée avec effet au 8 octobre 2020, elle s'est fait licencier avec effet immédiat pour faute grave suivant courrier du 13 octobre 2020.

La requérante considère ledit licenciement comme étant abusif, aucun des quatre motifs n'ayant été énoncé avec la précision requise.

Elle considère encore que les faits énoncés ne constituent pas des motifs réels et sérieux de licenciement et qu'ils ne sont pas établis.

PERSONNE1.) conteste ainsi ne pas avoir rempli le programme informatique « MEDIA1.) », le contraire résultant de ses pièces. Elle conclut au rejet des attestations testimoniales adverses, celles-ci n'étant pas précises. Elle s'oppose encore à l'argumentation adverse lui reprochant à l'audience de ne pas avoir rempli ce programme « utilement » (c'est-à-dire en temps utile), cette précision ne figurant pas dans la lettre de licenciement. Elle critique par ailleurs la valeur probante et la lisibilité du tableau invoqué à cet égard par l'employeur. Elle estime ensuite que le comportement reproché n'est pas fautif, l'utilisation du programme « MEDIA1.) » n'ayant jamais été imposée. Elle conteste finalement avoir disposé d'une formation à cet égard, les attestations adverses ne permettant pas de retenir qu'elle aurait assisté à de telles formations.

La requérante conteste également le deuxième motif, en rapport avec la non-remise des fiches individuelles des élèves, l'employeur n'ayant pas prouvé la désorganisation résultant de pareille non-remise.

Elle conteste encore le troisième motif, les quatre exemples cités par l'employeur ne permettant pas d'établir la prestation d'heures fictives.

Ainsi, en ce qui concerne l'élève PERSONNE3.), la salariée considère d'emblée que ledit motif est à écarter dans la mesure où l'employeur n'a eu connaissance du fait reproché que le 7 octobre 2020, soit le lendemain de sa mise à pied. Elle conteste encore la matérialité dudit reproche, la leçon du 2 janvier 2020 ayant bien eue lieu et l'élève ayant elle-même apposé sa signature sur la fiche. Elle précise finalement que toutes les signatures sont identiques et que la plainte déposée par l'élève n'a pas connu de suites.

En ce qui concerne l'élève PERSONNE4.), la requérante conteste avoir indiqué sur les fiches hebdomadaires des heures de conduite dépassant celles effectivement accomplies. Elle dénie toute crédibilité à l'attestation adverse, l'attestant ne pouvant raisonnablement prétendre se souvenir de toutes ses leçons de conduite. Elle excipe encore de la circonstance que l'élève n'a jamais contesté les heures facturées. Elle considère finalement que le fait reproché n'est pas suffisamment grave, la facture afférente ayant été payée et l'employeur n'ayant dès lors pas subi de préjudice.

En ce qui concerne le troisième exemple, la requérante conteste toute indication inexacte dans le programme « MEDIA1.) » du nombre d'heures de conduite de l'élève PERSONNE5.). Elle conteste l'attestation de l'élève, celle-ci n'étant pas précise. Elle conteste encore la pertinence de la fiche extraite du programme informatique, celle-ci n'étant pas de nature à confirmer une différence d'heures et les inscriptions et annotations y figurant étant contredites par les pièces versées en cause.

Elle s'oppose finalement au dernier exemple cité par l'employeur alors qu'elle conteste avoir indiqué de manière inexacte, sur les fiches hebdomadaires, le nombre d'heures de conduite de l'élève PERSONNE6.). Elle critique à nouveau l'attestation versée comme n'étant pas précise. Elle considère par ailleurs que le motif se trouve contredit par les éléments du dossier, l'employeur faisant état de seulement douze heures effectivement prestées alors pourtant que l'élève s'est inscrite à l'examen pratique du 29 octobre 2020 de sorte qu'elle devait nécessairement avoir effectué au moins 16 heures de conduite (soit 14 heures avant le début de la conduite accompagnée et quatre heures après).

La requérante conclut dès lors également au rejet de ce troisième motif.

PERSONNE1.) conteste finalement toute insatisfaction des clients.

Elle explique ne jamais avoir fixé de leçon de conduite avec l'élève PERSONNE7.) le 16 septembre 2020 de sorte qu'elle conteste ne pas avoir respecté l'horaire convenu. En ce qui concerne l'annulation de la leçon du 29 septembre 2020, elle explique avoir été malade de sorte qu'elle considère qu'il ne s'agit pas d'un motif de licenciement.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit un montant évalué à (2 x 3.633 =) 7.266 €.

Suivant décompte remis à l'audience, elle réclame encore un montant de 9.949,97 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Elle précise que ce montant correspond à la différence, pendant une période qu'elle demande à voir fixer du 1er octobre 2020 au 31 mars 2021, entre les salaires qu'elle aurait touchés de la part de son ancien employeur en l'absence de licenciement, d'une part, et le cumul du salaire effectivement versé jusqu'à sa mise à pied du 8 octobre 2020 ainsi que de sa nouvelle rémunération à partir de 1er janvier 2021, d'autre part. Elle admet par ailleurs qu'il y a lieu de déduire du montant réclamé les salaires ci-après réclamés pour la période du 9 octobre 2020 (lendemain de la mise à pied) au 13 octobre 2020 (date de la résiliation du contrat), son décompte n'en tenant pas compte.

La requérante réclame ensuite l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 10.000 €.

Elle réclame finalement le paiement d'un montant de 672 € à titre d'arriérés de salaire pour la période du 9 au 13 octobre 2020.

A cet égard, elle explique que suite à sa désaffiliation au 8 octobre 2020 et à l'émission d'une fiche de salaire indiquant cette même date comme date de sortie, l'employeur a - dans une première phase – suspendu le paiement des salaires postérieurs. Si elle admet que l'employeur a par la suite procédé à la rectification de cette date en lui payant la différence de salaire jusqu'au 13 octobre 2020 (date du licenciement), elle explique toutefois lui avoir remboursé le montant en question alors qu'elle pensait erronément avoir fait l'objet d'un licenciement en date du 8 octobre 2020.

Le montant réclamé demeurant dès lors toujours dû, elle conclut au bien-fondé de sa demande.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle relative au manque à gagner, PERSONNE1.) conteste toute faute intentionnelle équipollente au dol. Elle explique ne pas avoir été en charge de la facturation. Elle estime encore qu'en l'absence de factures et de reçus, l'employeur n'a pas établi le préjudice dont il se prévaut.

Elle conclut finalement à l'irrecevabilité de la demande en répétition de l'indu, celle-ci n'ayant pas été évaluée et constituant dès lors une demande indéterminée. Elle s'oppose à l'institution d'une expertise à cet égard, celle-ci n'étant pas destinée à suppléer à la carence de l'employeur dans l'administration de la preuve.

PERSONNE2.) s'oppose à la demande.

Ses moyens et arguments sont exposés dans une note de plaidoiries de vingt-neuf pages aux termes de laquelle il fait valoir - en substance - ce qui suit.

Il considère tout d'abord que les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante.

Il considère encore qu'il s'agit de motifs réels et sérieux de nature à justifier ledit licenciement.

L'employeur fait ainsi valoir que dans le cadre de son travail, PERSONNE1.) devait établir et remettre à l'employeur :

- une fiche hebdomadaire justifiant de la prestation de 40 heures de conduite hebdomadaires, le document en question comportant l'indication de la semaine, le nom des élèves, la durée des leçons ainsi que le montant des paiements réalisés entre les mains de la salariée ;

- une fiche individuelle pour chaque élève, ce document comportant la date des leçons, l'heure du début et de la fin de celles-ci, le nombre d'heures prestées, les montants payés ainsi que la signature de l'élève et du moniteur, ladite fiche permettant ainsi d'établir de manière contradictoire la prestation, la durée ainsi que le paiement des leçons.

Il explique encore que parallèlement à ces documents manuscrits, tous les moniteurs devaient introduire à l'avance dans « MEDIA1.) » - un programme informatique utilisé au niveau national - un certain nombre de données essentielles

au bon fonctionnement de l'entreprise, celles-ci permettant en effet à l'employeur d'organiser l'attribution des nouveaux élèves en fonction des disponibilités des instructeurs, de connaître leur emploi du temps, de savoir quand les élèves passent les examens pratiques, de contrôler les heures prestées ainsi que les heures à facturer aux élèves.

Or, PERSONNE2.) fait valoir que malgré l'importance de cet outil informatique, la requérante n'introduisait pas ses données dans le programme « MEDIA1.) », respectivement qu'elle le faisait de manière irrégulière et toujours en retard.

Il explique qu'après d'innombrables rappels et injonctions orales, la salariée s'est ainsi vu adresser un premier avertissement le 11 septembre 2020, l'employeur lui reprochant de ne plus avoir fait aucune mise à jour sur « MEDIA1.) » depuis le 31 juillet 2020.

Il explique encore sur base d'un tableau reprenant les inscriptions dans ledit programme que suite à cet avertissement, seules les données antérieures ont été introduites par la salariée.

PERSONNE1.) continuant à ne pas introduire les nouvelles données utilement, c'est-à-dire à l'avance, l'employeur explique lui avoir envoyé un deuxième avertissement en date du 21 septembre 2020 en lui rappelant l'obligation d'inscrire les données à l'avance. Il précise que ce même avertissement faisait encore état de problèmes au niveau de la remise des fiches individuelles, celles-ci n'ayant pas été remises dans leur intégralité pour chaque candidat, respectivement ayant été remises de manière incomplète, l'identité des candidats concernés et les informations manquantes ayant été précisées dans une annexe audit avertissement.

Or, il explique que la salariée n'a pas non plus réagi à ce deuxième avertissement, mais que suivant message du 28 septembre 2020, elle a clairement refusé de remette à l'employeur les fiches personnelles manquantes.

A l'audience, l'employeur a encore précisé que la salariée a également refusé de remettre ses fiches hebdomadaires.

PERSONNE2.) fait valoir que face à cette inexécution grave de ses obligations contractuelles, il a cherché à comprendre les raisons du refus opposé par la salariée en analysant en détail ses prestations sur base des éléments se trouvant à sa disposition, respectivement en s'entretenant avec certains de ses élèves.

C'est ainsi qu'il explique avoir découvert, entre le 2 et le 7 octobre 2020, que la requérante inscrivait des heures de conduite qu'elle n'a pas effectivement prestées. Il considère que cette circonstance explique les raisons pour lesquelles PERSONNE1.) refusait de compléter le programme « MEDIA1.) » et de remettre ses fiches individuelles.

L'employeur fait ainsi valoir :

- que sur la fiche individuelle de l'élève PERSONNE3.), la salariée a noté deux heures de conduite en date du 2 janvier 2020 alors que l'élève n'était censé conduire que 1h30 et que finalement elle n'a pas conduit du tout, le cours ayant en effet été annulé par la requérante et l'élève ayant contesté par courrier électronique sa signature figurant derrière le cours qui n'a pas eu lieu ;

- que sur les fiches hebdomadaires, l'indication des heures de PERSONNE4.) ne correspondent pas non plus aux heures effectivement prestées, l'élève confirmant dans son attestation testimoniale :
    - avoir conduite 1h30 le 5 novembre 2018 (et non 2h00),
    - avoir conduit 1h00 le 3 mai 2019 (en non 1h30),
    - ne pas avoir conduit 1h30 le 5 juin 2019,
    - avoir conduit 1h00 le 29 juillet 2019 (et non 2h00),
    - avoir conduit 1h30 le 8 août 2019 (et non 2h00),
    - ne pas avoir conduit le 19 août 2019,
    - avoir conduit 2h00 le 21 août 2019 (et non 3h00),
    - ne pas avoir conduit avant son examen du 23 août 2019 ;

- qu'il en va de même des heures de l'élève PERSONNE8.), ce dernier confirmant dans son attestation testimoniale n'avoir conduit que 33 heures et n'avoir passé « que » trois examens au lieu des 53h30 de conduite et des quatre examens notées par la salariée sur ses fiches hebdomadaires ;

- que le même problème se présente pour l'élève PERSONNE6.), celle-ci confirmant dans son attestation n'avoir conduit que 12 heures de conduite au lieu des 20 heures notées sur les fiches hebdomadaires.

PERSONNE2.) fait valoir qu'en procédant de la sorte, la salariée lui a nécessairement causé un préjudice, ce dernier étant double dans la mesure où l'employeur - à défaut desdites informations - a d'une part été amené à payer un salaire pour des heures non effectivement prestées et que, d'autre part, il n'a pas pu facturer ces heures à un autre élève.

L'employeur explique finalement qu'à toutes ces fautes caractérisées de la part de sa salariée, il convient d'ajouter le mécontentement quasi généralisé de ses élèves de nature à porter atteinte à la réputation de l'auto-école.

Il renvoie à cet égard aux exemples cités dans sa lettre de licenciement.

A l'appui de son argumentation, la partie défenderesse renvoie à ses volumineuses fardes de pièces comportant notamment tout un ensemble de fiches individuelles et hebdomadaires, un tableau « MEDIA1.) » ainsi que diverses attestations testimoniales.

Considérant que le caractère réel et sérieux des motifs résulte à suffisance des prédits éléments du dossier, PERSONNE2.) conclut au bien-fondé du licenciement et partant au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, il formule une offre de preuve.

A titre plus subsidiaire, il s’oppose aux demandes indemnitaires formulées par la requérante.

En ce qui concerne l'indemnité de préavis, il se rapporte à prudence de justice.

L'employeur conclut ensuite au débouté de la demande relative au préjudice matériel, la requérante n'ayant pas établi l'existence d'une recherche active d'un nouvel emploi. Il considère que le seul fait d'avoir rapidement retrouvé un nouvel emploi est insuffisant à cet égard. A titre subsidiaire, il demande à voir réduire le montant dû à de plus justes proportions.

Il estime encore que la requérante n'a pas justifié de l'existence d'un préjudice moral, la demande afférente étant dès lors à rejeter, sinon à réduire à de plus justes valeurs.

PERSONNE2.) formule finalement deux demandes reconventionnelles.

Il fait en effet valoir que du fait de la comptabilisation d'heures de conduite non effectuées, la salariée lui a causé un double préjudice alors que :

- d'une part, l'employeur lui a indûment payé un salaire pour des heures non-prestées et que

- d'autre part, il n'a pas pu facturer ces heures à un autre candidat de sorte à engendrer un manque à gagner.

En ce qui concerne le manque à gagner, l'employeur réclame le paiement d'un montant de 68.104 € en reprochant à la salariée, sur base de l'article L.121-9 du Code du travail, de s'être rendue coupable d'actes volontaires équipollents au dol, sinon de négligences graves.

Il explique que cette somme est composée d'un montant de 13.216 € représentant, pour les élèves ayant signé une attestation testimoniale, la différence entre les heures indiquées sur les fiches hebdomadaires et les montants moindres effectivement encaissés par l'auto-école. Il explique que pour le surplus, il s'agit d'un montant de 56.484 € correspondant à une surfacturation de 2.121 heures pour les élèves qui contestent la prestation de certaines heures sans toutefois avoir signé d'attestation testimoniale.

En ce qui concerne la demande en répétition de l'indu, la partie demanderesse sur reconvention explique avoir payé 2.554 heures pour des heures prétendument prestées, soit 433 heures pour les élèves ayant établi une attestation testimoniale et 2.121 heures pour les autres. Il explique que pour chaque heure, la salariée a touché un salaire de 19 €, respectivement de 21 € à partir du 1er juin 2020.

Considérant qu'il y a lieu de rajouter à ces salaires les frais liés à la part patronale des impôts et aux charges sociales que la salariée devra également lui rembourser, PERSONNE2.) sollicite - au vu de la complexité du calcul - la nomination d'un expert-comptable avec pour mission de « *calculer le nombre d'heures de travail non-prestées par la partie requérante mais comptabilisées comme des heures de travail sur base des pièces communiquées (dont notamment les pièces 24.1 à 24.3 et 44, 45 et suivantes), respectivement le montant des sommes trop payées à la partie requérante à titre de salaire* ».

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Conformément à 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 ainsi que 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.

Dans la mesure où 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 peut être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Ainsi, si 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.

PERSONNE1.) considère en l'espèce que les différentes catégories de motifs n'ont pas été énoncés avec la précision requise.

En ce qui concerne plus particulièrement l'utilisation du programme informatique « MEDIA1.) », la requérante fait valoir qu'en se contentant de lui reprocher de ne pas avoir inscrit « *un certain nombre de données essentielles* » au bon fonctionnement de l'auto-école, respectivement de les avois inscrit « *de manière irrégulière et toujours en retard* », l'employeur ne lui a pas permis de déterminer quelles informations elle n'a pas inscrites et pourquoi elles seraient irrégulières et/ou tardives. Elle considère encore que le recours à la notion d'« *antécédance utile* » est trop floue pour lui permettre de déterminer le moment auquel ces inscriptions auraient dû être effectuées. Elle estime finalement que la reproduction dans la lettre de licenciement de deux avertissements est insuffisante pour combler les imprécisions dudit motif, lesdits avertissements étant eux-mêmes imprécis.

Or, il résulte clairement des motifs invoqués par l'employeur que ce dernier reproche à la salariée de ne pas avoir inscrit les données permettant à l'auto-école d'organiser l'attribution des nouveaux élèves en fonction des disponibilités des instructeurs, de connaître son emploi du temps, de savoir quand les élèves doivent passer les examens pratiques, de contrôler les heures prestées par la salariée ainsi que les leçons pratiques ainsi que les heures à facturer aux élèves.

Il résulte encore de la lettre de licenciement que la requérante se voit reprocher de ne pas avoir inscrit ces données à l'avance, c'est-à-dire avant l'événement concerné, l'employeur précisant qu'aucune inscription n'a plus été faite depuis le 31 juillet 2020, respectivement que la salariée continuait même après l'avertissement du 11 septembre 2020 à ne pas inscrire les prédites données avant d'entamer ses leçons pratiques.

Dans la mesure où il résulte clairement de la lettre de licenciement que le reproche ne concerne que l'introduction préalable des données dans « MEDIA1.) », le fait pour l'employeur d'avoir admis à l'audience l'introduction après coup de données suite au premier avertissement et d'avoir indiqué dans ce contexte que ces données n'avaient pas été introduites « utilement » ne porte pas à conséquence.

Il résulte encore à suffisance de la lettre de licenciement que les irrégularités visées par l'employeur sont relatives aux différences entre les données inscrites par la requérante dans « MEDIA1.) » et les fiches remises à l'employeur, la nature et la portée du motif ayant ainsi été déterminée à suffisance même en l'absence d'indication précise des noms des clients concernés.

Le moyen tiré de l'imprécision du premier motif est dès lors à rejeter.

C'est encore à tort que PERSONNE1.) considère que l'employeur ne l'aurait pas mis en mesure de savoir quelles informations elle devait inscrire sur les fiches individuelles dans le cadre du deuxième motif.

Il résulte en effet de l'avertissement du 21 septembre 2020, reproduit dans la lettre de licenciement, que la salariée s'est vu informer par une liste y annexée et qu'elle ne conteste pas avoir reçue, quelles informations et quels clients étaient concernés. L'employeur a encore indiqué dans la lettre de licenciement quelles informations les fiches individuelles étaient censés comporter.

La salariée ne saurait finalement prétendre ignorer quelles sont les fiches qu'elle n'aurait pas remises, puisque suivant message du 28 septembre 2020, elle a clairement exprimé son refus de remettre ces fiches manquantes à l'employeur.

Le moyen tiré de l'imprécision du deuxième motif est dès lors également à rejeter.

Il ne résulte en revanche pas du courrier de licenciement que l'employeur ait entendu lui reprocher, en plus de la non-remise des prédites fiches individuelles, le refus de remettre des fiches hebdomadaires tel qu'invoqué à l'audience.

Ce motif n'ayant pas été indiqué dans le courrier de licenciement, il s'agit d'un motif nouveau dont il n'y a pas lieu de tenir compte.

PERSONNE1.) conteste encore la précision du troisième motif en ce que l'employeur n'aurait pas indiqué de manière précise les heures de conduite ou d'examen qui auraient prétendument été inscrites sur les fiches individuelles des élèves PERSONNE8.) et PERSONNE6.) sans avoir été effectivement prestées.

Or, s'il est vrai que la lettre de licenciement ne précise pas les dates et heures exactes des leçons que la salariée aurait faussement indiquées comme ayant été accomplies, il n'en reste pas moins qu'en juxtaposant pour l'élève PERSONNE5.) le nombre heures indiquées comme ayant été prestées (53h30) et celles que ce même client admet avoir prises (33 heures), respectivement en reprochant à la salariée d'avoir fait état de quatre examens alors que le client n'en admet que trois, PERSONNE2.) a indiqué les motifs avec une précision suffisante, la requérante ayant été mise en mesure d'apprécier la nature et la portée du motif et l'employeur ne pouvant plus invoquer des motifs différents.

Il en va de même du client PERSONNE6.).

L'employeur a finalement précisé à suffisance - tant dans les avertissements que dans son courrier de licenciement - les problèmes pouvant découler du non-respect itératif des règles internes, le comportement reproché mettant en effet l'employeur dans l'impossibilité de contrôler le travail de la salariée et de facturer les heures prestées aux clients.

PERSONNE1.) conclut finalement à l'imprécision du motif en rapport avec le mécontentement de l'élève PERSONNE9.).

A cet égard, le tribunal considère qu'en se contentant de reprocher à la salariée d'avoir « annulé sans motifs » un cours alors que l'élève attendait devant son lycée et en omettant ainsi d'indiquer les circonstances de temps et de lieux exacts par rapport aux faits reprochés, l'employeur n'a pas permis à la salariée d'identifier le fait visé de sorte que celui-ci est à écarter pour cause d'imprécision.

Il en va de même du « mécontentement quasi généralisé » des élèves dont le nom n'a pas été indiqué, seuls les comportements des 16 et 29 septembre 2020 en rapport avec l'élève PERSONNE7.) étant dès lors à retenir à cet égard.

<u>Quant au caractère réel et sérieux des motifs :</u>

Aux termes de l'article L. 124-11 (3) du Code de 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.

Il convient dès lors de vérifier si et dans quelle mesure les différents faits ci-avant retenus sont susceptibles de constituer, seuls ou pris dans leur ensemble, un motif réel et sérieux de licenciement

- L'utilisation du programme « MEDIA1.) »

La salariée se voit reprocher de ne pas avoir inscrit dans l'outil informatique « MEDIA1.) » les données permettant à son employeur d'attribuer les nouveaux élèves en fonction des disponibilités des instructeurs, de connaître l'emploi du temps de ses salariés ainsi que les dates des examens pratiques et de facturer les heures aux élèves. L'employeur lui reproche plus particulièrement de ne plus y avoir inscrit de données depuis le 31 juillet 2020, respectivement de ne plus avoir inscrit à l'avance ces données suite à son premier avertissement.

Même si PERSONNE1.) a critiqué l'employeur pour ne pas avoir indiqué avec quelle « antécédence » lesdites données auraient dû être inscrites, elle n'a pas contesté en tant que tel que ces données se devait d'être inscrites à l'avance.

Afin de prouver que les données n'ont pas été inscrites à l'avance, l'employeur se réfère à un tableau informatique ainsi qu'à deux attestations testimoniales.

La salariée n'ayant avancé aucun argument de nature à mettre en doute l'authenticité dudit tableau, ses contestations à l'égard du caractère probant dudit document sont à écarter.

Il en va de même de ses critiques à l'égard de la lisibilité dudit tableau, le tribunal s'étant vu remettre sur demande à l'audience un document de meilleure qualité de sorte qu'il aurait appartenu à PERSONNE1.), si elle estimait que le document lui communiqué n'était pas déchiffrable, d'en informer la partie adverse.

Il résulte du tableau en question, qui reprend l'ensemble des inscriptions effectuées par la requérante depuis son embauche, que si elle a plus ou moins régulièrement et en temps utile introduit ses données dans le programme « MEDIA1.) », tel n'a plus été le cas à partir du 31 juillet 2020.

Il en résulte plus particulièrement que toutes ses activités situées entre le 31 juillet 2020 et le 14 septembre 2020 n'ont été saisies dans le système qu'en date du 15 septembre 2020, soit après réception de l'avertissement du 11 septembre 2020.

Il en résulte encore que nonobstant réception du prédit avertissement ainsi que d'un deuxième avertissement du 21 septembre 2020 soulignant l'importance d'une saisie des données en amont de l'événement, la salariée a continué à s'obstiner – à l'exception de deux activités en date des 18 et 21 septembre 2020, de quatre activités le 25 septembre 2020 ainsi que de ses congés des 2, 5, 6 et 7 octobre 2025 – à n'introduire ses données dans « MEDIA1.) » qu'après l'événement y donnant lieu.

C’est dès lors à tort que la requérante conclut au rejet du motif en faisant valoir sur base de ses pièces qu’elle a procédé à des inscriptions, celles-ci ayant majoritairement été introduites qu’après coup, respectivement de manière tardive de sorte que les faits reprochés par l’employeur sont avérés.

C’est encore à tort que PERSONNE1.) prétend ne jamais avoir été informé du caractère obligatoire du recours à ce logiciel, les développements antérieurs permettant de retenir que depuis son embauche jusqu’à 31 juillet 2020, la salariée a toujours introduit ses données dans « MEDIA1.) » plus ou moins régulièrement et en temps utile conformément aux exigences de l’employeur.

Suite à l’avertissement du 11 septembre 2020, elle y a par ailleurs introduit – certes de manière tardive - les données antérieures de sorte qu’elle ne saurait raisonnablement se prévaloir ni d’une absence de formation, ni d’une ignorance quant au fonctionnement du système, ni finalement du caractère prétendument non-fautif de son comportement.

Il résulte finalement des explications de l’employeur, non contestées par la salariée, qu’à défaut de disposer des données litigieuses en temps utile, l’employeur n’a ni pu organiser l’attribution des nouveaux élèves, ni connaître l’emploi du temps de sa salariée, ni contrôler ses heures de travail en les recoupant avec les données inscrites dans les fiches manuscrites qu’elle aurait dû remettre afin de lui permettre de vérifier la prestation de l’horaire convenu et de facturer correctement aux clients les heures prestées.

Le motif est encore confirmé par les attestations testimoniales versées par l’employeur alors qu’il résulte notamment de l’attestation de PERSONNE10.) que :

« *J’ai effectué des contrôles hebdomadaires des instructeurs, donc également Madame PERSONNE1.), où j’ai constaté que les rendez-vous ont été introduits trop tard dans le programme « MEDIA1.) ». J’ai donc pris la décision de contacter l’entreprise SOCIETE1.) pour obtenir plus de détails des dates ou les rendez-vous ont été introduits. Là j’ai donc constaté que par exemple les rendez-vous du 03 Août 2020 – 14 Septembre 2020 ont été introduits le 15/09/2020 → 1 mois et 12 jours de retard après les dates prévues de conduite (…)* ».

Il résulte encore de l’attestation PERSONNE11.) que :

« *J’ai contrôlé le planning de Madame PERSONNE1.) et j’ai constaté qu’elle n’introduisait pas les rendez-vous de conduite ou les introduisaient trop tard, de même quand elle est partie elle n’avait pas rempli le planning jusqu’à la date de son départ (…)* ».

S’il est vrai, tel que le soulève à juste titre la requérante, que ces attestations n’énumèrent pas en détail les heures inscrites en retard, il n’en reste pas moins qu’elles confirment le principe de l’inscription tardive des données et qu’elles ne sont pas de nature à remettre en doute les conclusions résultant de l’analyse du prédit tableau.

L'argumentation de la requérante est dès lors à rejeter et le motif tiré de la non-inscription des données dans l'outil informatique mis à disposition par l'employeur à cet effet est partant établi à suffisance.

- La non-remise des fiches individuelles :

PERSONNE2.) reproche encore à la salariée de ne pas avoir remis toutes les fiches individuelles lui permettant de vérifier les heures qu'elle affirme avoir prestées. Il explique plus particulièrement que peu avant la fin de la relation contractuelle, PERSONNE1.) l'a expressément informé de ce qu'elle refusait de lui remettre lesdits documents.

La salariée n'a pas contesté la matérialité dudit motif, sauf à se prévaloir de l'absence de préjudice.

Le tribunal constate qu'il résulte d'un message non daté, mais dont il n'a pas été contesté qu'il a été envoyé avant le licenciement, que la salariée a informé son employeur de ce qui suit :

« *Partout eng "faute grave" sichen vir mech irgentwei lass ze gin. Et deeht mir leed an wie gesoot mat allem respekt me dir kritt keng perseinlech Fichen, Noten meih vun mir (…)* »

Il en découle que nonobstant l'avertissement de l'employeur du 21 septembre 2022 réclamant formellement la communication des fiches individuelles indiquées dans l'annexe, la salariée a décidé de retenir lesdits documents.

En refusant ainsi de s'exécuter et de remettre à l'employeur les fiches comportant la date des leçons, l'heure du début et de la fin de celles-ci, le nombre d'heures prestées, les montants payés ainsi que les signatures de l'élève et du moniteur permettant d'établir de manière contradictoire la prestation, la durée et le paiement des leçons accomplies et de les comparer aux données résultant du programme « MEDIA1.) » ainsi que des fiches hebdomadaires afin de garantir un fonctionnement normal de l'auto-école et de ne pas causer préjudice à l'employeur, PERSONNE1.) a adopté un comportement fautif que ce dernier a - à juste titre - décidé de ne pas tolérer.

Le motif est dès lors établi à suffisance.

- Les inscriptions sur les fiches individuelles :

L'employeur reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir inscrit sur certaines fiches individuelles des heures qu'elle n'a pas réellement prestées.

En ce qui concerne l'élève PERSONNE3.), la requérante se voit ainsi reprocher d'avoir indiqué que celle-ci avait conduit deux heures en date du 2 janvier 2020 alors que la leçon prévue n'était que de 1h30 et qu'elle a finalement été annulée par la salariée de sorte que l'élève n'a pas conduit du tout le jour en question. Elle se voit encore reprocher d'avoir fait figurer sur la fiche, à l'endroit prévu derrière la prétendue leçon, une signature qui n'est pas celle de l'élève, partant, d'avoir commis un faux.

PERSONNE1.) s'oppose à ce motif en faisant valoir que l'employeur n'a eu connaissance de ce prétendu fait qu'en date du 7 octobre 2020, soit le lendemain de la mise à pied. Elle considère sur base d'une jurisprudence (Cour d'appel, 9 juin 2011, n°36457 du rôle) qu'il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte de ce motif, celui-ci étant postérieur.

S'il est vrai qu'il a été décidé qu'*un employeur qui met son salarié à pied pour avoir commis une faute grave doit, après un délai de réflexion et s'il décide de le licencier, invoquer cette faute et non des faits postérieurs à l'appui du licenciement*, les faits invoqués à l'appui du congédiement du 13 octobre 2020 ne sont toutefois pas postérieurs puisqu'ils remontent au 2 janvier 2020. La jurisprudence invoquée n'est dès lors pas applicable au cas d'espèce. Même à supposer encore que l'employeur n'ait eu connaissance de la plainte d'PERSONNE3.) que suite à sa mise à pied - mais avant le licenciement - il ne s'agit pas de faits différents par rapport aux reproches de même nature qui sont par ailleurs reprochés à la salariée et dont il n'a pas été contesté qu'ils ont été portés à la connaissance de PERSONNE2.) avant ladite mise à pied.

L'argumentation principale de la requérante est partant à écarter.

PERSONNE1.) conteste ensuite tant l'inscription d'une leçon non prestée que la falsification de la signature de l'élève.

A cet égard, le tribunal constate qu'il résulte de la fiche individuelle de l'élève concernée qu'entre le 17 octobre 2019 et le 2 janvier 2020, PERSONNE3.) a fixé plusieurs rendez-vous avec PERSONNE1.) en vue de se préparer à la conduite accompagnée.

Il en résulte encore qu'en date du 2 janvier 2020, l'élève avait rendez-vous avec sa monitrice à partir de 15h00 afin de réaliser sa dernière leçon avant le début de sa conduite accompagnée.

La fiche individuelle faisant état d'une leçon de 1,5 heures, c'est à tort que l'employeur reproche à la requérante d'avoir indiqué une leçon de 2 heures.

Vers 15h08, l'élève ne voyant pas arriver la requérante pour commencer sa leçon, elle lui écrit : « *Moien ech wollt froen op mir nach emmer fahrstonn hunn* ».

Le 9 janvier 2020, elle lui écrit encore : « *Moien ech wollt froen wei et elo laafen wert op mea nach en rdv maan oder net* ».

A ce dernier message, PERSONNE1.) a répondu comme suit :

« *Hey mir mahn et sou mir haalen dei 1,5h an mahn se wanns de wells an den examen goen :) merci PERSONNE1.)* ».

Il résulte de ce qui précède que la leçon de conduite du 2 janvier 2020 n'a pas eue lieu, la requérante ayant en revanche proposé à l'élève de la reporter à l'époque où elle souhaitait passer son examen, c'est-à-dire après la fin de sa conduite accompagnée.

Cette conclusion se trouve confirmée par le message d'PERSONNE3.) du 24 mai 2020 (soit quelques mois plus tard) aux termes duquel elle rappelle à sa monitrice ce qui suit :

« *Moien hei ass PERSONNE12.), hunn eng zeit laang conduite accompagnée gema an ech hun nach 5h30 stonnen mat ierch ze fueren an wollt froen op ech keint rem woch vum 1 juni weider machen mat ierch* ».

Il en découle que si c'est à tort que la salariée se voit reprocher d'avoir mentionnée 2 heures de conduite le 2 janvier 2020 alors qu'elle n'a indiqué qu'une leçon de 1,5 heures, il n'en reste pas moins que c'est à juste titre que l'employeur fait valoir que cette leçon n'a pas été réalisée.

Dans la mesure où il résulte du prédit message du 24 mai 2020 que l'élève semble avoir été d'accord à reporter sa leçon annulée après la conduite accompagnée, le tribunal considère qu'il n'est pas établi à suffisance que sa signature figurant derrière ladite leçon ait été falsifiée.

En effet, si PERSONNE3.) affirme dans son attestation testimoniale que :

« *Ich hatte zu dem Zeitpunkt (…) 10,5 Fahrstunden hinter mir, obwohl PERSONNE1.) mir eine Rechnung von 12 Fahrstunden ausgestellt hatte. Als ich die Liste der Fahrstunden genauer betrachtete, fiel mir auf, dass PERSONNE1.) eine Fahrstunde von 1,5 Stunden hinzufügte (…) und meine Unterschrift fälschte* »,

elle est beaucoup moins formelle dans son message du 7 octobre 2020 aux termes duquel :

« *(…) ech behapte mol das die ennerschreft weu drop ass net meint ass vue que das die stonn nie stadt fonnt huet an ech mech net drun errenneren dad ennerschriewen gahatte ze hun* ».

Il n'y a dès lors pas lieu de retenir le motif tiré de la falsification de la signature.

Il y a en revanche lieu de rappeler qu'aux termes des article 80.2. et 80.4 de l'arrêté grand-ducal du 23 novembre 1955 portant règlement de la circulation sur toutes les voies publiques, l'apprentissage pratique pour le permis de conduire B s'étend sur au moins 16 leçons d'une heure et que « *les candidats au permis de conduire de la catégorie B qui ont réussi l'épreuve théorique de l'examen et qui ont accompli au moins 12 leçons pratiques d'une heure peuvent être admis au régime de la conduite accompagnée* ».

Il s'ensuit qu'en proposant à PERSONNE3.) de reporter la leçon annulée du 2 janvier 2020 à une date ultérieure, en inscrivant malgré tout cette leçon comme ayant été dûment accomplie alors qu'elle savait parfaitement que tel n'était pas le cas et en faisant signer cette inscription par l'élève qui était d'accord avec cette manière de procéder, PERSONNE1.) a non seulement - tel que le soulève à juste titre l'employeur - trompé celui-ci sur son emploi du temps mais elle a encore permis à l'élève d'être admis à la conduite accompagnée alors qu'elle n'avait pas accompli le seuil minimum de 12 heures en auto-école et qu'elle n'en respectait dès lors pas les conditions légales.

Un tel comportement irresponsable dans le chef d'un moniteur professionnel constitue une faute grave qui, pris ensemble avec les autres comportements ci-avant détaillés, justifie à suffisance le licenciement intervenu.

Les demandes indemnitaires de la requérante sur base des articles L. 124-6 et L.124-12 du Code du travail sont dès lors à rejeter sans qu'il faille analyser les autres motifs de licenciement.

L'offre de preuve formulée par l'employeur à titre subsidiaire est, quant à elle, à écarter comme étant superfétatoire.

Quant aux arriérés de salaire :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de (4 jours x 8 heures x 21 =) 672 € à titre d'arriérés de salaire pour la période du 9 au 13 octobre 2020.

L'employeur n'a pas pris position par rapport à cette demande.

Il y a lieu de rappeler que suite à sa mise à pied du 6 octobre 2020, la salariée a été désaffiliée au 8 octobre 2020 avant d'être licenciée le 13 octobre 2020.

Aux termes de l'article L.124-10 (4) du Code du travail, l'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement avec effet immédiat.

La requérante peut dès lors prétendre, malgré sa mise à pied, au paiement des salaires jusqu'à la fin de son contrat.

Or, il résulte des éléments du dossier que dans une première phase, l'employeur n'a payé les salaires que jusqu'au jour de la désaffiliation du 8 octobre 2020.

Après avoir rectifié ladite désaffiliation au 13 octobre 2020 et avoir émis une nouvelle fiche de salaire jusqu'à cette même date, il a encore payé une différence de salaire d'un montant net de 403,06 € (soit un montant brut de 495,41 €).

Suivant virement du 17 mars 2021 la salariée, se croyant licenciée au 8 octobre 2020, lui a remboursé ledit montant.

La rémunération du 8 au 13 octobre 2020 restant dès lors due, la demande est à déclarer fondée dans son principe.

PERSONNE2.) n'ayant pas contesté la somme réclamée, ni donné d'explications par rapport au montant moindre initialement payé, il y a lieu de faire droit à la demande telle que formulée et de condamner l'employeur à payer à PERSONNE1.) la somme de 672 € bruts.

Il n'y a pas lieu d'accorder d'intérêts légaux sur ce montant, une telle demande n'ayant été formulée ni dans la requête, ni à l'audience.

Quant aux demandes reconventionnelles :

PERSONNE2.) explique que du fait de la comptabilisation d'heures de conduite non effectuées, la requérante lui a causé un double préjudice alors qu'elle a indûment touché un salaire pour des heures non-prestées et que l'employeur n'a pas pu facturer lesdites heures à un autre candidat de sorte à lui causer un préjudice sous forme d'un manque à gagner.

- Le manque à gagner :

L'employeur réclame à ce titre un montant de 68.104 € en se basant sur l'article L.121-9 du Code du travail.

L'article L.121-9 du Code du travail auquel la partie défenderesse se réfère prévoit que : « *Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave* ».

La responsabilité de la salariée envers son employeur est donc non seulement engagée si les dégâts causés par elle découlent d'une faute intentionnelle, mais encore s'ils résultent d'une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu.

Il appartient à l'employeur de prouver tant l'existence du comportement fautif reproché au salarié, que le préjudice causé ainsi que le lien causal.

Il résulte à cet égard des explications de PERSONNE2.) que le préjudice allégué de 68.104 € correspond à la différence entre les montants effectivement encaissés par l'auto-école et les montants qui auraient dû l'être sur base des fiches hebdomadaires établies et remises par la requérante.

L'employeur reprochant à la salariée d'avoir indiqué sur lesdites fiches un nombre d'heures plus élevé que celui effectivement presté afin de faussement justifier d'une durée de travail hebdomadaire de 40 heures, il incombe dès lors à l'employeur de prouver que chaque heure impayée par le client correspond à une heure qui n'a pas été prestée par la salariée.

Or, cette preuve n'est pas établie.

L'employeur se prévalant encore d'un manque à gagner du fait que la salariée - affirmant avoir conduit avec un élève alors que tel n'était pas le cas - n'a pas pu conduire pendant ce créneau avec un autre élève de sorte à lui causer le préjudice revendiqué, il lui incombe encore de prouver qu'il disposait de clients qu'il aurait pu attribuer à la salariée si celle-ci avait déclarée être disponible.

Cette preuve n'est pas non plus établie.

La partie demanderesse sur reconvention n'ayant dès lors pas établi le préjudice revendiqué, sa demande relative au manque à gagner est à rejeter.

- La répétition de l'indu :

PERSONNE2.) réclame encore sur base de l'article 1376 du Code civil le remboursement des salaires qu'il affirme avoir indûment payés à la salariée pour les heures que celle-ci n'a pas prestées.

Il estime qu'il convient encore d'ajouter à ces heures les frais liés à la part patronale des impôts et autres charges sociales de sorte qu'il demande - au vu de la complexité des calculs - la nomination d'un expert avec la mission de « *calculer le nombre d'heures de travail non-prestées par la partie requérante mais comptabilisées comme des heures de travail (…), respectivement le montant des sommes trop payées à la partie requérante à titre de salaire* ».

Le montant réclamé au titre des salaires indument payés n'a été évalué ni dans la requête, ni à l'audience.

La jurisprudence française a retenu qu'une demande non chiffrée n'est pas irrecevable de ce seul fait, à partir du moment où le montant de la demande est déterminable par des éléments qu'elle contient.

La jurisprudence luxembourgeoise a également adopté cette solution et admet qu'en l'absence d'une évaluation, une demande n'encourt aucune irrecevabilité à ce titre et peut toujours être chiffrée en cours d'instance (Cour d'appel, 4 juin 2009, n° 32.309 du rôle).

En l'espèce, PERSONNE2.) n'a pas indiqué le nombre d'heures au remboursement desquelles il estime pouvoir prétendre de sorte que le tribunal reste dans l'ignorance des salaires qu'il estime avoir indûment payés.

Il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard des « *2.554 heures pour des heures prétendument prestées* » que la partie demanderesse sur reconvention affirme avoir payées, alors qu'il résulte de ses pièces que ces heures correspondent à l'intégralité des heures de la salariée, y compris dès lors celles dont la prestation effective est avérée et non contestée.

Contrairement à ce que l'employeur semble vouloir admettre au vu de la mission d'expertise telle que proposée (« *calculer le nombre d'heures de travail non-prestées »)*, il n'appartient pas à l'expert de suppléer à sa carence dans l'administration de la preuve.

C'est finalement à tort qu'il justifie l'absence de détermination de sa demande par la complexité des calculs relative à la répétition des frais liés à la part patronale des impôts et autres charges sociales, la salariée ne pouvant se voir condamner sur base de l'article 1376 à rembourser un montant qu'elle n'a jamais perçu et les frais en question ne faisant même pas partie de la mission d'expertise telle que proposée.

La demande de PERSONNE2.) n'étant dès lors ni chiffrée, ni déterminable, il s'agit d'une demande indéterminée qu'il y a lieu de déclarer irrecevable.

Quant aux indemnités de procédure :

PERSONNE1.) 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.

Il en va de même de la demande reconventionnelle formulée par l'employeur.

Quant à l'exécution provisoire du jugement :

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.

L'employeur s'étant vu condamner au paiement de la rémunération du 9 au 13 octobre 2020, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent 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 ;

vidant le jugement répertoire n° 2229/21 du 22 novembre 2021 ;

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

donne acte à PERSONNE2.) de ses demandes reconventionnelles ;

déclare le licenciement du 13 octobre 2020 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) en rapport avec l'indemnité de préavis et les dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

en déboute ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative aux salaires impayés fondée ;

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 672 € bruts ;

dit la demande reconventionnelle de PERSONNE2.) relative à la répétition de l'indu irrecevable ;

dit sa demande reconventionnelle relative au manque à gagner non fondée ;

en déboute ;

dit les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel et sans caution ;

condamne PERSONNE2.) 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,
Romain LALLEMANG, 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.