

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3704/2024
(rôle L-TRAV-297/22)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 26 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

ayant initialement comparu par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, comparant actuellement par Maître Céline MARCHAND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR-Avocats à la Cour s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO2.), inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Thomas ALBERTI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel MOLTOR, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement du 14 mai 2024, répertoire no. 1616/2024.

L'enquête a eu lieu en date du 10 juin 2024 et la contre-enquête a eu lieu en date du 14 octobre 2024.

La continuation des débats était fixée à l'audience publique du 8 octobre 2024. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 12 novembre 2024. A l'audience de ce jour, les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Revu le jugement no 1616/2024 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 14 mai 2024.

Revu le résultat de l'enquête tenue en date du 10 juin 2024 et celui de la contre-enquête tenue en date du 14 octobre 2024.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait valoir que les témoignages de PERSONNE2.) et d'PERSONNE3.) prouvent à suffisance de droit tous les faits qui ont été admis en preuve.

Elle fait ainsi valoir que le reproche relatif au non-suivi par la requérante du personnel en crèche est prouvé par la non-embauche de personnel par cette dernière.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte des deux témoignages de l'enquête que la requérante a exercé des pressions sur ses salariés pendant la période du confinement.

Elle fait encore valoir à ce sujet que la requérante a tout au long du confinement demandé à ses salariés de prester du travail dont elle n'aurait pas tenu compte par la suite.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte du témoignage de PERSONNE2.) que la requérante a accueilli des enfants en crèche sans contrat d'accueil.

Elle fait ainsi valoir que la requérante s'est affranchie des règles.

Elle fait dès lors valoir que les faits sont suffisamment prouvés, de sorte que le licenciement serait fondé.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la demande de la requérante en réparation des préjudices matériel et moral qu'elle aurait subis du fait de son licenciement abusif.

En ce qui concerne en premier lieu le témoignage de PERSONNE2.), la requérante conteste d'abord qu'elle n'ait pas donné suite aux demandes de recrutement de personnel et elle fait valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de le prouver.

Elle se base ainsi sur l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) pour retenir que les ressources humaines n'ont pas été de sa compétence.

Elle fait ensuite valoir que le témoignage de PERSONNE2.) ne précise pas que PERSONNE5.) n'est jamais arrivée.

Elle fait ensuite valoir que la demande de personnel supplémentaire lui a bien été faite, mais que cette demande n'a pas été de sa compétence.

Elle fait ainsi valoir que la direction n'a pas fait droit à la demande, de sorte qu'elle aurait indiqué à PERSONNE2.) que l'obtention de personnel supplémentaire n'était pas possible.

La requérante fait en effet valoir qu'elle a fait passer les messages, mais qu'elle n'a pas été responsables des demandes.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au déménagement de la structure ADRESSE4.), la requérante fait valoir que PERSONNE2.) a témoigné qu'elle ignorait si elle a été à l'origine de ce changement.

Elle se base ensuite sur son contrat de travail et sur l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) pour retenir que la demande de modification des agréments n'a pas été de sa compétence.

Elle fait ensuite valoir que les entretiens d'évaluation sont faits par les responsables de secteur, à savoir PERSONNE6.) et PERSONNE7.) et non pas par elle.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle n'avait pas à procéder à l'entretien d'évaluation de PERSONNE2.).

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'absence d'encadrement, d'assistance et de soutien pendant la période Covid-19, la requérante fait valoir qu'il résulte des témoignages de PERSONNE4.) et de PERSONNE6.) que les personnes de contact sont PERSONNE6.) et PERSONNE7.) et qu'elle a été là pour PERSONNE2.).

Elle fait ensuite valoir que les tableaux de traçage ont été mis en place par PERSONNE6.), qu'elle a vérifié ces tableaux et qu'elle les a présentés à PERSONNE4.).

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a bien dû mettre en place ces procédures sinon la crèche n'aurait pas pu ouvrir.

La requérante fait en effet valoir que le MENJE a bien vérifié que les procédures ont été mises en place.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'invitation aux réunions, la requérante fait valoir que ce motif de licenciement ne constitue pas un motif réel et sérieux pour justifier une perte de confiance.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle soit ou non venue aux réunions en question est quelque chose de neutre.

En ce qui concerne ensuite le témoignage d'PERSONNE3.), la requérante se base sur les attestations testimoniales de PERSONNE4.) et de PERSONNE6.) pour retenir qu'elle n'a pas obligé les personnes en congé pour raison familiale à travailler à la maison pendant le Covid-19.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a fait que la proposition de procéder sur base volontaire à des lectures.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte du témoignage d'PERSONNE3.) que le travail a été utilisé.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'il est normal qu'elle ait demandé aux personnes en télétravail de faire un minimum de travail utile à l'exécution des tâches dans le futur.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux effectifs de la structure ADRESSE5.) 1, la requérante se base sur l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) pour retenir que cette crèche n'a pas connu de problème de remplissage.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a suivant son contrat de travail et sa fiche de travail pas été en charge du marketing des différentes structures d'accueil.

Elle fait encore valoir qu'il n'y a à ce sujet pas eu de problème d'encadrement.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'elle s'est occupée du problème du remplissage des crèches de manière spontanée et sporadique.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'achat de matériel, la requérante se base sur l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) pour retenir qu'elle n'a eu aucune emprise sur les stocks et sur l'achat de matériel.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'avait pas la compétence pour accorder du matériel.

Elle fait en effet valoir que les finances n'ont pas relevé de sa compétence.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'elle faisait passer les doléances au responsable des finances qui les acceptait en fonction de la disponibilité du budget.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait qu'elle aurait interdit à tous les salariés placés sous sa supervision de communiquer avec les membres de la direction, la requérante fait valoir que le témoignage de PERSONNE8.) est contredit par celui de PERSONNE6.).

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que c'est PERSONNE9.) qui a interdit à toute l'équipe de communiquer avec elle.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait qu'elle aurait imposé l'accueil des enfants de Madame PERSONNE10.) sans contrat d'accueil, la requérante fait valoir que PERSONNE2.) n'en fait pas état dans son témoignage.

La partie défenderesse réplique que la requérante fait une lecture erronée du procès-verbal d'audition.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte du témoignage de PERSONNE2.) qu'elle a proposé un contrat d'accueil pour les enfants de Madame PERSONNE10.), mais que la requérante l'a refusé.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'il résulte de ce témoignage que Madame PERSONNE10.) est une connaissance de la requérante.

B. Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au recrutement de personnel supplémentaire, si PERSONNE2.) a déposé que c'était la requérante qui décidait de recruter du nouveau personnel ou de remplacer le personnel existant alors que la société ne disposait à l'époque pas d'un département des ressources humaines, PERSONNE4.) a quant à lui témoigné que la requérante, qui avait un rôle organisationnel et pédagogique pur, ne devait pas s'occuper de l'aspect RH.

Etant donné que ces deux dépositions sont contradictoires sur le point de savoir si la requérante devait recruter du personnel, le motif du licenciement relatif au fait que la requérante aurait été sourde face aux nombreuses demandes de PERSONNE2.) de recruter du personnel supplémentaire n'est pas prouvé.

PERSONNE2.) a cependant déposé ce qui suit : *« Il est exact qu'il y a eu un manque de communication de la part de Madame PERSONNE1.) qui ne répondait pas à mes mails. Elle m'a en outre transmis des informations contradictoires en ce qui concerne l'intégration de PERSONNE5.) dans la structure de ALIAS1.) 1. Madame PERSONNE1.) m'a dans un premier temps assuré que Madame PERSONNE5.) allait remplacer Madame PERSONNE11.) qui devait être dispensée de travail pour me dire ensuite que Madame PERSONNE5.) n'allait finalement pas intégrer la structure de ALIAS1.) 1. Madame PERSONNE5.) est par après quand même venue travailler à mi-temps à la structure de ALIAS1.) 1. ».*

La déposition de PERSONNE2.) sur le manque de communication de la requérante et sur ses informations contradictoires n'ayant pas été contredite par la requérante, les faits afférents sont tenus pour établis.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la requérante aurait dit à PERSONNE2.) qu'elle bénéficierait d'un soutien pour alléger sa charge de travail pour lui indiquer par la suite que ce n'était pas possible, il est prouvé par la déposition de PERSONNE2.), non contredite par la requérante sur ce point.

En effet, si PERSONNE4.) a témoigné qu'il n'appartenait pas à la requérante de donner son autorisation pour un adjoint, toujours est-il que la requérante a fait à ce sujet une promesse à PERSONNE2.), promesse qu'elle n'a pas pu tenir par la suite.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la requérante aurait exigé de PERSONNE2.) divers aménagements sans pour autant s'assurer que cette dernière disposait bien des ressources nécessaires pour respecter ses demandes, il est prouvé par la déposition de PERSONNE2.), non contredite par la requérante sur ce point : *« Madame PERSONNE1.) a également exigé que je fasse divers aménagements au sein de la structure ADRESSE4.) 1 sans s'assurer que je disposais bien des ressources nécessaires pour les faire. Il s'agissait notamment de l'aménagement d'un parcours pieds-nus en deux jours et de cabanes d'intérieur. ».*

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'entretien d'évaluation de PERSONNE2.), cette dernière a lors de l'enquête déposé ce qui suit : *« Madame PERSONNE1.) devait procéder à mon entretien d'évaluation en avril 2021 et ainsi m'indiquer les objectifs pour cette année, ceci pour assurer le bon fonctionnement et le développement de la structure ADRESSE4.) 1. Madame PERSONNE1.) a cependant annulé cet entretien sans jamais fixer une autre date. J'ignorais partant les objectifs que je devais atteindre. Je peux cependant vous dire que je n'ai pas reçu de prime d'un montant de 2.000 euros suite à la carence de Madame PERSONNE1.) de m'avoir préalablement fixé mes objectifs. ».*

Si PERSONNE2.) a contesté qu'elle ait reçu une prime de 2.000.- € suite à la carence de la requérante de lui avoir fourni ses objectifs, elle a cependant confirmé les autres faits relatifs à ce point de l'offre de preuve.

Le témoignage de PERSONNE2.) sur ces autres faits n'a en outre pas été contredit par la requérante, de sorte que la partie défenderesse a établi ces faits.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la réorganisation complète des espaces de la structure ADRESSE4.) 1 dédié aux enfants, PERSONNE2.) a témoigné que *« Je peux également vous confirmer le point de l'offre de preuve relatif à la réorganisation complète des espaces de la structure ADRESSE4.) 1 dédié aux enfants. A l'époque, il y avait un foyer de jour au rez-de-chaussée pour les enfants de 4 ans. Les enfants de 2 à 6 ans étaient entourés au premier étage et les enfants de 3 mois à 2 ans et demi au deuxième étage. Madame PERSONNE1.) a exigé que deux petites crèches soient créées dans les 4 jours (du mercredi au lundi suivant) au premier et deuxième étage pour les enfants de 3 mois à 4 ans. Après avoir fait cet aménagement, Madame PERSONNE1.) m'a indiqué qu'elle avait oublié de prévenir le ministère de ce changement. En effet, Madame PERSONNE1.) aurait dû introduire une demande de modification de l'aménagement préalablement auprès du ministère. Madame PERSONNE1.) m'a alors demandé de rétablir l'aménagement initial. Quelques semaines plus tard, Madame PERSONNE1.) m'a demandé de maintenir le nouvel aménagement. Elle m'a indiqué qu'elle s'excuserait auprès du ministère pour le changement effectué tout en espérant que cet état de fait soit accepté par ce dernier... La structure de ADRESSE4.) 1 risquait ainsi de perdre son agrément et risquait de ne plus pouvoir exploiter la crèche... C'est Madame PERSONNE1.) qui m'a demandé d'effectuer le changement en question. J'ignore si elle a été à l'origine de ce changement. ».*

Le témoignage de PERSONNE2.) sur le point de l'offre de preuve relatif à la réorganisation complète des espaces de la structure ADRESSE4.) 1 n'a pas non plus été contredit par la requérante.

Même à supposer que la requérante n'ait pas été à l'origine du changement en question, il n'en reste pas moins qu'elle a indiqué à PERSONNE2.) qu'elle a oublié d'en prévenir le MENJE.

La requérante a ensuite à plusieurs reprises changé d'avis sur la question de savoir si PERSONNE2.) devait réorganiser les espaces de la structure ou non.

Elle a finalement indiqué à PERSONNE2.) qu'elle s'excuserait auprès du MENJE pour le changement effectué tout en espérant qu'il soit accepté par ce dernier.

La requérante a partant mis PERSONNE2.) dans une situation impossible et elle n'a pas demandé au préalable l'autorisation du MENJE pour pouvoir procéder au changement en question.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la requérante aurait pendant la crise sanitaire et post crise sanitaire délaissé ses obligations relatives à la tenue des structures, à la mise en place des procédures nécessaires au sein de celles-ci et au management des chargées de direction, PERSONNE2.) a déposé ce qui suit : *« Il est également exact que Madame PERSONNE1.) ne m'a pas assistée à la fin de l'année 2020 pendant la période de crise sanitaire liée au Covid-19. Elle n'a pas mis en place des procédures qui m'auraient permis d'assurer le respect des dispositions légales et réglementaires alors applicables, notamment pour l'établissement des tableaux de traçage Covid. Elle ne m'a pas non plus donné d'instructions lors de la mise en quarantaine des enfants tombés malades. Elle ne m'a finalement adressé aucun message d'encouragement ou de soutien. En fait, Madame PERSONNE1.) ne s'est pas manifestée du tout pendant cette période. ».*

PERSONNE6.) a cependant déposé ce qui suit : *« Pendant la période Covid, j'étais chargée de déploiement. Tout le monde était chez soi et les structures étaient fermées. Le ministère envoyait des directives à la direction et PERSONNE1.) nous envoyait les mails avec des commentaires adaptés à toutes les structures. On avait toutes les infos. Je faisais les tableaux de traçage ensemble avec les chargés de direction. PERSONNE1.) était toujours là pour ses équipes. ».*

Si les dépositions de PERSONNE2.) et de PERSONNE6.) sont contradictoires en ce qui concerne l'établissement des tableaux de traçage, il n'en reste pas moins que la requérante ne s'est pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 pas manifestée auprès de PERSONNE2.).

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la requérante aurait exigé d'être présente à chaque réunion entre les chargées de direction et les responsables de secteur sans finalement y aller, PERSONNE2.) a déposé ce qui suit : « *Avec certaines collègues de travail, j'avais demandé à ma responsable de secteur de l'époque, Madame PERSONNE7.), si nous pouvions tenir nos réunions mensuelles entre les chargés de direction et les responsables de secteur sans la présence de Madame PERSONNE1.), ceci alors qu'il était plus facile de parler de certains sujets sans la présence de Madame PERSONNE1.). Madame PERSONNE1.) s'y est opposée. Elle voulait assister à toutes les réunions, ce qu'elle a fait. En ce qui concerne les réunions avec mon personnel à la structure ADRESSE4.) 1, Madame PERSONNE1.) a exigé d'être invitée à ces réunions. Je la mettais partant en copie de mes mails d'invitation suite à sa demande, mais elle n'est jamais venue aux réunions.* ». Il résulte ainsi de la déposition de PERSONNE2.) que si la requérante a exigé d'être présente aux réunions entre les chargées de direction et les responsables de secteur, elle a bien assisté à ces réunions.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'expliquer et de prouver en quoi la demande de la requérante de participer aux réunions litigieuses a été fautive.

La partie défenderesse n'a partant pas prouvé le reproche relatif au fait que la requérante a exigé d'être présente aux réunions entre les chargées de direction et les responsables de secteur sans y assister par la suite.

PERSONNE2.) a ensuite confirmé que la requérante lui a interdit de parler directement avec la direction.

Le témoin PERSONNE8.) a également déposé lors de enquêtes que la requérante lui a interdit de passer par la direction : « ***Il est exact que Madame PERSONNE1.) m'a formellement interdit de passer par la direction. Je devais passer par elle pour tous les problèmes que je rencontrais...Madame PERSONNE1.) m'a dit que je devais passer par elle ou par les autres responsables de secteur. J'ignore pourquoi elle m'a donné cette instruction.*** ».

Les dépositions de PERSONNE2.) et de PERSONNE8.) ne sont sur ce point pas contredites par celle de PERSONNE6.).

En effet, si PERSONNE6.) n'a pas reçu l'instruction de la part de la requérante de ne pas communiquer avec les membres de la direction, toujours est-il que PERSONNE2.) et PERSONNE8.) ont déposé avoir bien reçu cette instruction.

Il résulte partant des dépositions de PERSONNE2.) et de PERSONNE8.) que la requérante leur a interdit de communiquer avec les membres de la direction.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la requérante aurait pendant le confinement exigé des salariés placés en télétravail et des personnes en congé pour raison familiale un travail de lecture et de rédaction de fiches de lecture sous la menace, PERSONNE3.) a déposé ce qui suit : « *Il est exact qu'au printemps 2020, Madame PERSONNE1.) a exigé par mail de l'ensemble du personnel placé en télétravail de fournir un travail de lecture et de rédaction de fiches de lecture lequel serait par la suite évalué ou sanctionné s'il n'était pas fourni. Madame PERSONNE1.) a ensuite eu un entretien individuel avec tous les membres de mon équipe. Lors de mon entretien, mon travail n'a pas été abordé ou évalué. Pour les personnes étant en congé pour raison familiale, Madame PERSONNE1.) a exigé de fournir un minimum de travail...Le travail était relatif à la capacité de réouvrir la structure, de préparer des projets pédagogiques et d'établir des plannings d'activité. On devait rendre compte de notre travail une fois par semaine. Tout était fait par mail. On devait*

travailler huit heures de travail par jour...Le travail qu'on a effectué pendant le confinement a été partiellement utilisé lors de la réouverture de la crèche, notamment en ce qui concerne le travail avec les enfants...Les personnes en congé pour raison familiale devaient participer à l'élaboration du planning et à celle d'une fiche de lecture d'un livre qu'elles ont dû lire. ».

La déposition d'PERSONNE3.) est cependant contredite par celle de PERSONNE6.): « *Pendant la période Covid, PERSONNE1.) nous a envoyé un mail nous indiquant des livres qu'on pouvait lire. Elle nous a donc demandé d'avancer sur notre programme pédagogique mensuel. **Mais rien n'a été fait dans la menace.** En ce qui concerne les salariés en congé pour raison familiale, elle a demandé de le faire sur une base volontaire. C'était mon rôle d'accompagner le personnel placé en télétravail et non celui de PERSONNE1.). Je me dirigeais vers PERSONNE1.) uniquement en cas de problème. ».*

La partie défenderesse n'a partant pas prouvé le reproche relatif au fait que la requérante aurait pendant le confinement exigé des salariés placés en télétravail et des personnes en congé pour raison familiale un travail de lecture et de rédaction de fiches de lecture sous la menace.

Ainsi, le simple fait pour la requérante d'avoir demandé au personnel en télétravail de travailler pendant le confinement n'est pas fautif.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au remplissage de la structure ADRESSE5.) 1, PERSONNE3.) a témoigné de la façon suivante : « *Il est exact que Madame PERSONNE1.) ne m'a ni supportée, ni encadrée, lorsque la structure ADRESSE5.) 1 a perdu onze enfants qui sont partis pour des établissements scolaires. Madame PERSONNE1.) devait trouver des solutions pour pallier ces départs d'enfants. J'ai demandé de l'aide à Madame PERSONNE1.), mais elle ne m'en a pas donnée. J'ai dû prendre des initiatives pour trouver d'autres enfants. J'ai notamment placardé des affiches publicitaires pour cela. Cela m'a mis sous pression alors que Madame PERSONNE1.) m'a expliqué qu'il fallait licencier du personnel si la structure ADRESSE5.) 1 n'arrivait pas à avoir suffisamment d'enfants...J'ai alerté à plusieurs reprises Madame PERSONNE1.) sur le fait que je n'avais pas de nouvelles demandes pour la structure ADRESSE5.) 1...Madame PERSONNE1.) aurait dû se charger de la visibilité extérieure de la structure ADRESSE5.) 1 sur le Luxembourg et montrer les places disponibles pour cette structure...J'ignore qui du directeur général ou de Madame PERSONNE1.) s'occupait du recrutement et des licenciements du personnel de la structure ADRESSE5.) 1. ».*

La déposition d'PERSONNE3.) est cependant contredite par celle de PERSONNE4.): « *En ce qui concerne la structure ADRESSE5.) 1, il est exact qu'à un moment donné le nombre des enfants dans cette structure a baissé de manière importante. J'ai vu PERSONNE3.) à ce sujet. PERSONNE3.) m'a dit qu'il y avait une liste d'attente conséquente et qu'il n'y avait donc aucun risque. On a eu recours à un prestataire externe, pour effectuer un projet marketing global sur l'entreprise. Le problème de ADRESSE5.) 1 dépassait dès lors le domaine de responsabilité de PERSONNE1.). Cela ne figurait ni dans son contrat de travail, ni dans sa fiche de travail. Elle a cependant accepté de prendre cette responsabilité en plus sur son temps de travail alors qu'elle a voulu aider. ».*

La partie défenderesse n'a au vu des dépositions contradictoires d'PERSONNE3.) et de PERSONNE4.) pas prouvé que c'est la requérante qui devait s'occuper du remplissage de structure d'ADRESSE5.) 1.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au remplacement des poussettes, PERSONNE3.) a déposé ce qui suit : « *J'ai demandé à Madame PERSONNE1.) de commander deux nouvelles poussettes. Madame PERSONNE1.) m'a confirmé à plusieurs reprises que ces poussettes allaient arriver. Ces poussettes n'ont cependant jamais été commandées. Madame PERSONNE1.) ne m'a pas non plus offert de solution alternative. Je n'ai donc pas eu de nouvelle poussette depuis ma demande fin 2020 jusqu'au licenciement de Madame PERSONNE1.). Nous avons dû continuer à utiliser les*

poussettes dont nous disposions encore et qui étaient vétustes...Madame PERSONNE1.) m'a promis quelque chose qui n'est jamais arrivé. Il était dès lors difficile d'avoir confiance en Madame PERSONNE1.). Notre relation était compliquée. J'avais toujours la sensation d'être sous pression et de devoir justifier de façon très précise mon travail. Le confinement était compliqué entre elle et moi surtout en ce qui concerne le rendu du travail...On voyait l'achat de matériel pédagogique directement avec Madame PERSONNE1.). C'était Madame PERSONNE1.) qui s'occupait des commandes...Je n'ai pas eu d'explications pour lesquelles les poussettes n'ont pas été commandées. Les poussettes sont arrivées au courant de l'année 2022 avec la nouvelle direction. ».

Si PERSONNE4.) a témoigné que la requérante a eu un rôle pédagogique pur et qu'elle ne s'est pas occupée de l'achat du matériel, fonction qui appartenait à PERSONNE12.), toujours est-il que la requérante a confirmé à plusieurs reprises à PERSONNE3.) que les poussettes allaient arriver, ce qui n'a pas été le cas.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la fermeture de la structure ADRESSE5.) 1 pendant la pandémie liée au Covid-19, PERSONNE3.) a témoigné de la façon suivante : *« Il est exact que lors de la crise sanitaire liée au COVID-19 fin 2020, j'ai fortement insisté auprès de Madame PERSONNE1.) de fermer la structure ADRESSE5.) 1 alors que du personnel et des enfants étaient tombés malades. Madame PERSONNE1.), appuyée de Monsieur PERSONNE4.), nous a dit que la société allait perdre de l'argent si l'établissement fermait. ».*

Il ne résulte ainsi pas du témoignage d'PERSONNE3.) si la décision de laisser la structure ADRESSE5.) 1 ouverte est provenue de la requérante ou si elle a été prise par PERSONNE4.), de sorte que le reproche afférent n'est pas prouvé.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la réunion pour la mise en place de l'application MEDIA1.), PERSONNE3.) a lors des enquêtes relaté ce qui suit : *« En ce qui concerne le point de l'offre de preuve relatif à l'application MEDIA1.), il est exact que lors de la réunion de présentation de cette application, Madame PERSONNE1.) n'était pas impliquée. Madame PERSONNE1.) a effectivement dit : « si vous avez besoin de moi, je suis là, mais j'ai des mails auxquels je dois répondre, donc je ne suivrai pas la réunion...La réunion a eu lieu en début 2021...Étant donné que Madame PERSONNE1.) était responsable de la pédagogie, elle devait nous accompagner sur comment utiliser l'application en question...Étant donné que des personnes étaient spécialement venues pour présenter l'application et que Madame PERSONNE1.) travaillait sur son ordinateur, son comportement a été pour moi dérangeant. ».*

Le témoignage d'PERSONNE3.) sur la réunion pour la mise en place de l'application MEDIA1.) n'ayant pas été contredit par la requérante, les faits y relatifs sont établis par la partie défenderesse.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux stickers Mini Maya, la partie défenderesse l'a démontré par le biais de la déposition d'PERSONNE3.), non contredite par la requérante : *« Je peux vous confirmer le point de l'offre de preuve relatif au stickers Mini Maya. Madame PERSONNE1.) m'a en mai 2021 demandé sur un ton sec et autoritaire de les enlever. Quand je lui ai dit que ce sera fait quand s'était possible elle m'a répondu que mon équipe pouvait s'en occuper pendant les pauses. ».*

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à l'accueil des enfants de Madame PERSONNE10.) sans contrat d'accueil, PERSONNE2.) a témoigné ce qui suit : *« En ce qui concerne le point de l'offre de preuve relatif à Madame PERSONNE10.), cette dernière était une connaissance de Madame PERSONNE1.). Il est exact que Madame PERSONNE1.) a fait visiter ADRESSE4.) 1 à Madame PERSONNE10.) avec la responsable de secteur alors que ce sont les chargés de directions qui font en principe les visites. Madame PERSONNE1.) a fait cette visite sans m'en avertir au préalable et sans m'y convier. Madame PERSONNE1.) m'a imposé de prendre les enfants de Madame*

PERSONNE10.). Lorsque je lui ai suggéré d'orienter les enfants en question vers un autre établissement, Madame PERSONNE1.) l'a refusé. J'ai également proposé un contrat d'accueil à plein temps ou même à mi-temps pour ces enfants, mais Madame PERSONNE1.) l'a également refusé. J'ignore cependant s'il y a eu un contrat d'accueil pour les enfants de Madame PERSONNE10.) ou non...Madame PERSONNE10.) devait être une connaissance de Madame PERSONNE1.) alors qu'elles étaient familières et qu'elles se sont tutoyées. Cela n'est en effet pas de rigueur quand on fait une visite avec un client. Madame PERSONNE1.) m'a imposé de prendre les enfants de Madame PERSONNE10.) à la structure ADRESSE4.) 1 alors qu'il n'y avait plus de place au sein de cette structure. ».

Il résulte ainsi notamment du témoignage de PERSONNE2.), non contredit par la requérante, que cette dernière a fait faire la visite de la structure ADRESSE4.) 1 à l'une de ses connaissances, Madame PERSONNE10.), qu'elle n'en a pas averti PERSONNE2.) au préalable et qu'elle a refusé la proposition de PERSONNE2.) de faire un contrat d'accueil pour les enfants de Madame PERSONNE10.), de sorte que ces faits sont tenus pour établis.

Or, les fautes que la partie défenderesse a au moyen des enquêtes et des pièces qu'elle a versées au dossier réussi à prouver dans le chef de la requérante justifient le licenciement avec préavis de cette dernière alors qu'elles sont nombreuses et qu'elles ont été commises sur une période d'un an environ.

Le prédit jugement du 14 mai 2024 a en effet déjà retenu que la partie défenderesse a au moyen des pièces qu'elle a versées au dossier prouvé que la requérante a pour la structure ALIAS2.) établi le CAG et le PP qu'avec retard, qu'elle a omis d'organiser la visite de contrôle dans le cadre de la demande de modification de l'agrément relatif au remplissage de la structure ALIAS3.) et qu'elle a menti à PERSONNE9.) en ce qui concerne le congé parental de PERSONNE6.).

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante le 12 juillet 2021 doit partant être déclaré fondé.

La requérante doit en conséquence être déboutée de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

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

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 750.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

revu le jugement no 1616/2024 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 14 mai 2024 ;

revu le résultat de l'enquête tenue en date du 10 juin 2024 et celui de la contre-enquête tenue en date du 14 octobre 2024 ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 12 juillet 2021 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

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

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER