

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3497/2025
L-TRAV-274/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 4 NOVEMBRE 2025

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Jeff JÜCH

assesseur-employeur

Patrick JUCHEM

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à L-2210 Luxembourg, 66, Boulevard Napoléon 1^{er},

Demanderesse principale et défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Ousmane TRAORÉ, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse principale et demanderesse sur reconvention, comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite sur la liste V du Tableau de

l'ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de Commerce et des Sociétés Luxembourg sous le numéro B 169 020 et représentée aux fins de la présente procédure par Maître Ariane CLAVERIE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 28 avril 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 2 juin 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 14 octobre 2025.

Lors de cette audience, PERSONNE1.) comparut par Maître Ousmane TRAORE, et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l. comparut par Maître Ariane CLAVERIE.

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 :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 28 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l. (ci-après « la société SOCIETE2. ») devant le Tribunal du Travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux à compter du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	10.000,00 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros
Remboursement de frais	429,24 euros
Congés non pris	217,86 euros

PERSONNE1.) demande encore de voir enjoindre à la société SOCIETE2.) de lui transmettre un certificat de rémunération pour l'année 2023 et une fiche non périodique de février 2023 rectifiés en tenant compte du solde de congés payés redû, dans un délai de trois jours à compter de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 250 euros par jour de retard et par document.

Elle sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE2.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 14 octobre 2025, la requérante réduit sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel à 1.020,25 euros.

Acte lui en est donné.

La société SOCIETE2.)

À l'audience du 14 octobre 2025, la société SOCIETE2.) conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, si le tribunal devait faire droit à la demande de la requérante en remboursement de frais d'essence, elle sollicite reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au remboursement d'un montant total de 285,30 euros qu'elle affirme avoir payé en trop du chef des frais d'essence pour février, mars, avril, juin et juillet 2022, et d'ordonner la compensation entre les montants réciproquement dus.

La société SOCIETE2.) demande encore reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au remboursement des salaires perçus pour les 27 et 28 décembre 2022 (340,08 euros) et l'après-midi du 16 janvier 2022 (10,63 euros), soit un total de 350,71 euros, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de chef de projet suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 avril 2021, avec effet au 19 avril 2021.

Par courrier recommandé daté du 29 décembre 2022, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, ayant couru du 1^{er} janvier 2023 au 28 février 2023.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 51 ans et avait une ancienneté de service d'un an et huit mois.

Le 17 février 2023, la société SOCIETE2.) a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

Luxembourg, le 17 février 2023

Madame Sophie ZANINI
31, rue de l'Etoile
F-57190 Florange
FRANCE

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame,

J'accuse réception en date du 26 janvier 2023 de votre lettre recommandée datée du 25 janvier 2023, par laquelle vous me demandez, sur base de l'article L. 124-5 du Code du travail, de préciser les motifs ayant amené votre licenciement avec préavis.

Pour rappel, votre contrat de travail a débuté le 19/04/2021 pour la fonction de chef de projet dans le secteur de la promotion immobilière avec les missions suivantes :

La salariée aura la charge d'assister l'employeur

- dans la surveillance des chantiers de l'employeur,
- dans la négociation avec les fournisseurs et sous-traitants,
- • dans la recherche des projets de lotissement, de rénovation, de construction et de démolition,
- dans le choix des fournisseurs et des matériaux à installer.

S'y ajoutent tous les travaux administratifs y relatifs, ainsi que toutes les autres missions que la direction jugera utile de lui confier dans l'exercice de ses fonctions et pour le bon fonctionnement de l'activité de la société, sans que cette énumération ne soit exhaustive.

Je vous informe des faits suivants qui se sont passés en 2022 et qui m'ont amené à vous licencier avec préavis en date du 29/12/2022.

Permettez-moi de refaire tout d'abord le point sur vos absences/présences en 2022. Vous avez pris congé de récréation aux dates suivantes :

- du 23/12/2021 au 04/01/2022
- du 02/03/2022 au 04/03/2022
- du 10/05/2022 au 20/05/2022
- l'après-midi du 16/08/2022
- du 29/12/2022 au 30/12/2022.

En janvier 2022 et février 2022, je vous ai demandé de me présenter vos planifications de congé pour 2022, en respectant la fermeture de l'entreprise pour congé annuel du 01/08/2022 au 12/08/2022, respectivement du 27/12/2022 au 31/12/2022. Vous avez strictement refusé de

respecter ces dates, créant ainsi dès le début de 2022 une situation de désordre dans l'organisation de nos activités. En absence d'un accord avec vous sur ces dates de fermeture de l'entreprise pour congé annuel, j'ai réitéré plusieurs fois ma demande au cours de l'année 2022 afin de recevoir vos dates de congé souhaitées. A chaque fois, vous avez esquivé la question et m'avez laissé sans réponse concrète, car vous souhaitiez les fixer en toute dernière minute pour profiter de tarifs réduits de voyage, mais surtout afin de créer le désordre le plus important possible dans l'activité de l'entreprise en posant des congés de dernière minute. Je reviendrai ultérieurement encore sur vos demandes de congés en 2022 et votre attitude non professionnelle, désinvolte et rebelle à ce sujet.

En outre, vos absences pour maladie en 2022 couvrent les périodes suivantes, selon les certificats que vous avez remis :

- du 12/01/2022 au 22/01/2022, soit 8 jours ouvrés
- du 23/02/2022 au 25/02/2022, soit 3 jours ouvrés
- du 15/09/2022 au 30/09/2022, soit 12 jours ouvrés
- du 30/09/2022 au 31/10/2022, soit 22 jours ouvrés
- du 31/10/2022 au 30/11/2022, soit 22 jours ouvrés
- du 29/11/2022 au 08/01/2023, soit 28 jours ouvrés
- cette dernière période de maladie a été interrompue par le médecin-conseil du Contrôle médical et la CNS à partir du 26/12/2022.

Ainsi, au total, vous avez remis des certificats de maladie pour 95 jours ouvrés sur un total de 252 jours ouvrés en 2022, soit une absence de 37,7% ou plus d'un tiers du temps ouvré. S'y ajoute votre absence pour congé de récréation de 14 jours en 2022. Au total, vous étiez absente du travail pendant 109 jours ouvrés sur 252 au total en 2022, soit une absence cumulée pour maladie et récréation de 43,25% du temps de travail.

Pour une entreprise de très petite taille, avec une seule employée en charge des missions énumérées, c'est-à-dire vous, ceci constitue une situation intolérable et impossible à poursuivre. Vos nombreuses absences pour maladie ont créé une désorganisation complète de l'activité et m'ont forcé, en tant que directeur-gérant, à effectuer toutes les tâches, y compris celles qui sont les vôtres et pour lesquelles vous êtes censée être au travail. Aucun employeur, même de taille plus importante, ne peut supporter une absence pour maladie comme la vôtre sur une seule année, sans mettre en péril l'entreprise et ses activités.

Il faut préciser que votre absence prolongée pour maladie a débuté le 15/09/2022 et a par la suite créé un désordre important pour nos activités planifiées. Il convient d'en préciser le contexte.

Je vous rappelle qu'à mon retour de congé le 14/09/2022, vous êtes entrée dans mon bureau à Bertrange sans rendez-vous et que votre comportement sur place a été d'une telle gravité par votre attitude et vos paroles, qu'il a donné lieu à un premier avertissement écrit qui vous a été envoyé le 20/09/2022. L'avertissement fait état des événements qui ont eu lieu le 14/09/2022 dans nos bureaux à Bertrange, à savoir :

- de la diffamation que vous avez faite en criant que votre employeur serait en faillite
- des mensonges proférés devant témoins que vous devriez travailler « pour les appartements privés de M. Zimmer »

2

- des mensonges que vous avez proféré auprès des collègues comme quoi vous ne toucheriez plus de salaire
- de votre refus de travail et d'exécuter mes ordres,
- de votre refus de me rendre compte d'un chantier au cours de l'après-midi du 14/09/2022
- du fait qu'il n'y a aucune preuve de votre activité professionnelle pour l'après-midi du 14/09/2022.

Ce premier avertissement écrit a été suivi d'un deuxième avertissement écrit vous envoyé également en date du 20/09/2022. Ce 2^e avertissement fait état

- de votre inactivité professionnelle et de votre manque de professionnalisme pour la mise en location d'un appartement sis à Mamer, que vous avez souhaité avoir en exclusivité pour la mise en location en date du 12/08/2022, et ceci jusqu'à votre entrée en congé de maladie le 15/09/2022
- de votre inaction et de votre refus de traiter au moins deux demandes de clients intéressés pour louer cet appartement, reçues les 13/09/2022 et les 14/09/2022.

Suite à ces événements qui se sont donc passés en présence de témoins le 14/09/2022 dans nos bureaux de Bertrange, j'ai reçu le jeudi 15/09/2022 à 8h30 un mail de votre part avec le message suivant :

*Bonjour, je suis malade depuis hier. J'ai rendez-vous chez mon médecin. Je vous tiens informé.
Salutations
Sophie Becker Zanini*

Par retour de mail, je vous ai répondu le jour-même à 9h11 :

Bonjour Sophie

*Merci pour l'information, tiens-moi stp au courant de la suite.
Envoie-moi aussi stp les rendez-vous que tu as fixés pour les prochains jours et pendant ton absence, tant pour la Résidence DITSCH que pour l'appartement de Mamer.
Les clés de Mamer se trouvent où? Nous reprenons les visites pendant ton absence.
Si tu as des appels sur le GSM, je te demande de me les renvoyer sans délai, idem pour les mails. Mets stp aussi Natacha en copie de tes mails.
Bon rétablissement*

Meilleures salutations,

*Jean-François Zimmer
Directeur
Spaceprolux sàrl*

Je n'ai plus eu de nouvelle de votre part le jeudi 15/09/2022. J'étais étonné de lire que vous prétendez dans votre mail que « vous étiez malade depuis hier », soit depuis le 14/09/2022, alors que vous vous êtes présentée dans mes bureaux à Bertrange le 14/09/2022 à 10h sans

aucun signe de maladie et sans aucune remarque à ce sujet. Plusieurs témoins vous ont vu sur place. Votre comportement ce jour-là a ensuite donné lieu à deux avertissements écrits, dont sujet auparavant. L'après-midi du 14/09/2022 non plus, vous ne vous êtes pas déclarée malade, mais n'avez pas répondu à mes sollicitations professionnelles par mail. J'en conclus que vous étiez absente sans justification l'après-midi du 14/09/2022. Cette absence non justifiée est intolérable dans une entreprise de petite taille. Jusqu'à aujourd'hui, vous avez manqué de justifier votre activité ou votre absence du 14/09/2022 l'après-midi. Je ne peux pas faire confiance à une salariée qui s'absente pendant les heures de travail sans aucune raison ni justification et qui abandonne son poste de travail alors que sa présence et son activité professionnelle sont requises et à qui j'ai demandé de me faire rapport d'un chantier.

Le vendredi 16/09/2022, 2^e jour de votre absence pour maladie, je n'ai eu aucun message ni certificat de maladie de votre part, alors que vous auriez dû prévenir votre employeur également pour l'absence du 16/09/2022.

Pendant le weekend du 17 au 18/09/2022, je n'ai eu aucun message ni certificat de maladie de votre part.

Le lundi 19/09/2022, au 3^e jour ouvré de votre absence, je n'ai eu aucun message de votre part, ni de certificat attestant votre état de maladie. Je vous rappelle que le Code du travail indique que le salarié absent pour raison de maladie, doit remettre au plus tard le 3^e jour un certificat de maladie à son employeur, et que l'employeur doit être en possession du certificat de maladie au plus tard le 3^e jour d'absence, ceci pour que le salarié malade soit protégé contre le licenciement.

Contrairement aux dispositions du Code du travail, vous avez omis de remettre le certificat de maladie dans le délai prévu et, contrairement à votre promesse par mail du 15/09/2022, vous ne m'avez jamais tenu informé entre le 15/09/2022 et le 19/09/2022 de la durée de votre absence pour maladie malgré ma demande par mail du 15/09/2022. Vous avez volontairement laissé votre employeur dans l'ignorance, alors que vous auriez pu facilement envoyer un message SMS ou une photo du certificat de maladie pour me tenir informé de la durée de votre absence pour maladie, pour que je puisse m'organiser. Vous avez choisi de tenir votre employeur non-informé, dans le but de créer un désordre maximal dans l'organisation des rendez-vous et du fonctionnement de l'entreprise, sachant que vous déteniez seule les informations sur les rendez-vous prévus ainsi que des clés d'un appartement mis en location.

En effet, vous n'avez jamais donné de réponse à mes questions posées le 15/09/2022 quant aux rendez-vous fixés par vous pendant la période suivante et vous m'avez laissé dans l'ignorance complète de votre activité planifiée dans les jours suivants. Ainsi, nous avons la preuve qu'au moins un rendez-vous professionnel a échoué totalement, parce que vous ne m'avez pas tenu informé de votre planning prévu. Jusqu'à aujourd'hui d'ailleurs, vous avez ignoré ma demande de manière délibérée afin de créer le désordre complet de l'activité de l'entreprise et de créer ainsi des préjudices considérables à votre employeur et à ses clients. Ceci est un manquement grave et démontre votre attitude désinvolte et rebelle contre l'autorité de votre employeur, ainsi que l'absence totale de respect face à votre employeur et face à nos clients.

Le mardi 20/09/2022, j'ai réceptionné un courrier recommandé avec un certificat de maladie, établi en date du 15/09/2022, mais sans tampon de date de la poste française sur l'enveloppe. Ce certificat est établi jusqu'au 30/09/2022. La réception de ce certificat en date du 20/09/2022 constitue la preuve que vous avez remis tardivement le certificat de maladie, et au-delà du délai

4 

légal prévu par le Code du travail. Encore une fois, votre non-respect des principes de base prévus par le Code du travail montre votre attitude désinvolte et rebelle.

Le fait de ne pas remettre le certificat de maladie dans les délais légaux et de ne pas informer votre employeur de la durée de votre absence pendant 6 jours consécutifs constitue une faute professionnelle d'une gravité telle que nous ne pouvons plus avoir confiance en vous.

Par ailleurs, je n'ai jamais eu une réponse de votre part à ma question par mail du 15/09/2022, où se trouvaient les clés de l'appartement de notre client J. A. à Mamer. Ces clés, que le client avait confié à notre société et non pas à vous personnellement, ne se trouvaient pas dans le coffre des clés dans le bureau à Bertrange, ni sur votre table de travail à Soleuvre. J'ai dû contacter le 16/09/2022 le propriétaire et lui expliquer la situation dans laquelle vous nous aviez mis en emportant les clés avec vous sans mon autorisation, et j'ai dû le rassurer que nous ferions tout pour la récupération de ses clés et la location de son appartement, une location que vous avez laissé traîner pendant plus d'un mois entre le 12/08/2022 et le 14/09/2022. Le propriétaire, que je connais bien pour lui avoir déjà acheté auparavant un terrain à bâtir, me faisait heureusement confiance pour me remettre un double jeu de clés afin de pouvoir effectuer les visites avec les locataires potentiels qui nous avaient contactés depuis le 15/09/2022.

Le mercredi 21/09/2022 au matin, nous avons trouvé dans la boîte aux lettres du bureau de Bertrange une enveloppe avec votre écriture, dans laquelle se trouvaient les clés de l'appartement de Mamer, sans autre explication. Remettre les clés d'un logement dans une simple enveloppe dans une boîte aux lettres non protégée constitue à mes yeux une faute professionnelle pour une salariée qui prétend avoir une expérience et un comportement professionnels dans le domaine de la location immobilière et qui ramène chez elle et y détient, contre toute règle prévue dans notre entreprise, les clés d'un logement privé confié à l'employeur par un client. Entre le 15/09/2022 et le 21/09/2022, vous avez volontairement ignoré ma demande de récupération de ce jeu de clés appartenant à un client, vous avez retenu délibérément ces clés pour empêcher l'activité professionnelle d'un autre agent immobilier pour effectuer des visites prévues, vous avez choisi librement de nuire à votre employeur en essayant de l'exposer aux reproches d'un client à qui j'ai dû annoncer que vous étiez partie avec des clés de son appartement sans nous donner des nouvelles, et vous avez finalement pris le risque que ces clés soient volées pendant la nuit dans notre boîte aux lettres du bureau, car vous ne nous avez pas prévenu que vous alliez les y déposer. A nouveau, ceci démontre votre comportement rebelle, non professionnel et désinvolte, et fait preuve que vous faites des actions délibérées pour nuire à votre employeur et à ses clients. Nous ne pouvons plus envisager une collaboration avec une salariée ayant un comportement aussi désinvolte et non professionnel.

Pour terminer cet épisode de l'appartement à Mamer, je vous rappelle que cet appartement a ensuite été loué endéans 3 jours par une autre agente, ce qui constitue une preuve soit de votre inactivité professionnelle totale dans ce dossier pendant plus d'un mois, soit de votre incompétence professionnelle en matière de location immobilière. Dans les deux cas, il s'agit d'un comportement non professionnel et amène en conclusion qu'une poursuite de notre collaboration n'est plus envisageable.

Par la suite et pour revenir à votre absence prolongée de maladie, vous avez présenté des certificats de maladie de manière ininterrompue entre le 15/09/2022 et le 08/01/2023, comme indiqué précédemment. Pendant toute cette période, vous n'avez jamais pris contact avec le bureau pour vous tenir informée de l'activité professionnelle, ce qui montre votre désintérêt pour l'activité de votre employeur et pour votre emploi même.

5 

Le 30/11/2022, je vous ai envoyé une lettre recommandée avec un avenant au contrat de travail, prévoyant votre affectation au siège de l'entreprise à Bertrange à partir du 01/01/2023. Dans ce courrier recommandé, j'ai annexé l'avenant en double exemplaire et je vous ai demandé de me renvoyer un exemplaire signé par vous. Jusqu'à la date d'aujourd'hui, vous n'avez jamais remis cet avenant signé à votre employeur, ce qui démontre une fois de plus votre attitude désinvolte et rebelle par rapport à l'autorité de votre employeur.

Par lettre recommandée du 12/12/2022, je vous ai demandé de me remettre les clés du bureau et la télécommande du garage de Soleuvre pour le 23/12/2022 au plus tard, car vous étiez sous certificat de maladie jusqu'au 08/01/2023 et n'en aviez plus aucune utilité en raison de votre affectation à Bertrange à partir du 01/01/2023. Vous auriez même pu faire déposer ces clés par la personne de votre choix si vous n'étiez pas capable de le faire. La date du 23/12/2022 était le dernier délai que j'ai pu vous accorder pour la remise des clés, car notre entreprise était fermée pour congé annuel du 27/12/2022 au 01/01/2023. J'ai rappelé dans cette lettre recommandée que je restais toujours en attente du retour de l'avenant au contrat de travail signé par vous.

Je n'ai jamais eu un retour de votre part sur ce courrier recommandé du 12/12/2022 et jusqu'à la fermeture des bureaux en soirée du 23/12/2022, aucune clé ni aucune télécommande pour le bureau et le garage à Soleuvre ne nous ont été remis. Ceci représente à nouveau une attitude rebelle et désinvolte de votre part contre votre employeur, dans le but de lui nuire. En effet, le bail de notre bureau à Soleuvre se terminant le 31/12/2022, je n'ai pas été en mesure de remettre ces clés au preneur suivant, ce qui a fait échouer la mise en location du bien au 01/01/2023. Votre refus de remettre en temps et en heure les clés et la télécommande dans le but de nuire à votre employeur ont engendré des pertes locatives et d'autres frais. Ils vous seront imputés, car ce sont des conséquences immédiates de votre attitude rebelle et désinvolte : vous avez créé ainsi un dommage réel et substantiel à votre employeur.

Votre absence de longue durée, entre le 15/09/2022 et le 08/01/2023 a créé un désordre important au niveau de l'organisation des activités de Spaceprolux. En raison du fait que vous êtes la seule employée de cette structure avec des missions bien définies, j'ai dû reprendre le 15/09/2022 au pied levé l'ensemble de vos tâches. Ainsi, j'ai dû annuler d'un instant à l'autre mes rendez-vous professionnels prévus, et ceci pendant plusieurs semaines. Je vous rappelle que mon activité professionnelle ne consiste pas à remplacer mes salariés absents. Comme vous le savez, j'exerce la fonction de directeur-gérant dans 4 sociétés aux activités diverses, et la réorganisation de mon planning en raison de votre absence a eu des conséquences graves sur l'activité de ces 4 sociétés, qui ont été perturbées de manière considérable. Ma présence au quotidien auprès des autres collaborateurs et clients aurait été nécessaire en raison des activités importantes dans toutes ces sociétés à la rentrée de septembre 2022. Votre absence ininterrompue depuis le 15/09/2022 jusqu'à la prise de décision de votre licenciement en date du 29/12/2022 a causé des troubles graves en termes d'organisation et de planification des activités de notre entreprise.

Envisager votre remplacement par un recrutement nouveau afin de surmonter cette pression supplémentaire de travail pour moi était d'ailleurs impossible, car vous n'avez jamais pris contact avec moi pour discuter de votre état de maladie ou d'un éventuel retour envisageable.

6



En date du 27/12/2022 vers 9h, le système d'alarme du bureau de Soleuvre m'a averti d'une intrusion dans les locaux via la porte d'entrée. Je me suis mis immédiatement en route pour rejoindre les lieux, et pendant le trajet de mon domicile au bureau à Soleuvre, soit pendant une bonne vingtaine de minutes, le système a continuellement averti de l'intrusion et de la présence sur place d'un ou de plusieurs individus. A mon arrivée vers 9h30 devant la porte d'entrée du bureau, j'ai remarqué que les luminaires étaient allumés à l'intérieur et je me suis demandé si je devais prévenir les forces de l'ordre pour me rejoindre sur place avant d'entrer. J'ai cependant décidé d'entrer, alors que j'étais seul et sans savoir à qui j'allais être confronté.

A ma très grande surprise, je vous ai vu assise tranquillement sur un siège derrière un bureau en train de fouiller dans votre sac à main et de jouer avec votre téléphone portable. Etant dans un certain état de choc, je vous ai demandé ce que vous faisiez là. Vous avez répondu sur un ton agressif que vous veniez travailler comme prévu et que j'étais au courant. J'ai désarmé le système d'alarme et je vous ai dit que je n'étais au courant de rien, sauf de votre maladie jusqu'au 08/01/2023 et qu'en conséquence, vous ne devriez pas être sur lieu du travail. Vous avez répondu sur un ton hargneux que la CNS vous avait demandé de reprendre le travail, que vous seriez donc au travail et que je pourrais m'adresser à la CNS pour en savoir plus. Je vous ai encore une fois expliqué que je n'étais pas au courant de ceci et je vous ai redemandé de me fournir les explications nécessaires à votre présence sur le lieu de travail. De nouveau, de manière agressive et désinvolte, vous avez refusé d'expliquer et vous avez prétendu que la CNS m'avait informé et que vous ne m'en diriez pas un mot de plus. A ce moment, vous ne m'avez pas donné l'impression d'être malade, mais plutôt fortement ennuyée de devoir être sur votre lieu de travail.

N'étant pas informé à cet instant ni par la CNS ni par vous, et ainsi confronté à une situation dans laquelle vous refusez de me fournir la moindre explication, je vous ai rappelé que notre entreprise était fermée pour congé annuel du 27/12/2022 jusqu'au 01/01/2023 inclus. Vous avez crié que cela ne vous regardait pas, que vous n'aviez pas signé de fiche de congé et que je n'aurais rien à vous dire concernant vos congés. Sur cela, je vous ai répondu que vous ne m'aviez pas prévenu de votre retour, sinon j'aurais pu vous établir une fiche de congé. Votre réaction était à nouveau déplacée et irrespectueuse, tant en ce qui concerne le contenu que le ton, et ceci au moment de votre retour d'un congé de maladie de longue durée de plus de 3,5 mois. En effet, vous avez crié que vous n'en avez rien à faire.

N'ayant eu aucune information à ce moment ni de la CNS ni de votre part, ne sachant pas si vous étiez encore en maladie ou non, je vous ai rappelé que pour mon entendement de la situation du moment, vous étiez en maladie jusqu'au 08/01/2023, sauf preuve du contraire à me fournir immédiatement. Au cas contraire, si vous n'étiez plus en maladie, vous seriez en congé de récréation en raison de la fermeture de l'entreprise pour congé annuel, mais que de toute manière vous n'aviez aucune raison d'être présente au bureau le 27/12/2022, surtout sans m'en avoir prévenu et en absence de preuve de vos affirmations.

Vous m'avez dans la foulée encore reproché d'avoir le Covid et de ne pas porter un masque et de vouloir vous infecter. Probablement, cette réflexion a été faite parce que j'étais enrhumé, mais je vous rappelle que je me tenais près du clavier du système d'alarme situé à au moins 10 mètres de distance de votre fauteuil.

Devant votre refus obstiné de m'écouter et de présenter une preuve quelconque de vos paroles, je vous ai invité à quitter les lieux, et je suis parti en vous disant que j'étais en congé et que je n'avais pas à m'occuper davantage de votre attitude irrespectueuse, désinvolte et rebelle à un



moment où l'entreprise est fermée pour congé annuel. J'ai quitté les lieux vers 9h40 et j'ignore si vous êtes restée sur place ou non.

Je me suis ensuite rendu au siège de l'entreprise à Bertrange pour vérifier le courrier du jour, mais il n'y avait aucune lettre de la CNS. Par mail à 10h07, je vous ai redemandé une preuve de vos affirmations faites le matin à Soleuvre. J'ai dû relancer cette demande par mail à 12h21, n'ayant eu aucune réaction de votre part, ceci probablement parce que vous n'étiez pas sur votre lieu de travail. Seulement à 14h03, vous avez envoyé un mail avec un contenu agressif. Vous y affirmez que j'aurais dit être victime du Covid, que j'aurais modifié le code de l'alarme, que je vous harcèlerais au sujet d'un courrier de la CNS qui serait en ma possession, pour finalement réaffirmer votre refus de respecter la période de fermeture de l'entreprise pour congé annuel. Vous y rajoutez encore que « au sujet de certaines accusations de ce matin », vous solliciteriez un entretien avec moi après vous avoir concerté avec vos conseillers. Au final, vous demandez dans ce même mail un congé allant du 29/12/2022 au 04/01/2023.

Ce mail de 14h03 et votre comportement du 27/12/2022 sont une belle preuve de votre attitude rebelle, désinvolte, non coopérative et non professionnelle qui vous caractérise fondamentalement. Il ne constitue pas une preuve de votre présence au bureau, car vous auriez pu l'envoyer de n'importe quel endroit avec un accès à Internet. L'absence longue de 4 heures de votre réponse à mon mail de 10h07 montre plutôt que vous n'étiez pas sur votre lieu de travail et/ou devant votre ordinateur.

En ce qui concerne le contenu de votre mail, je refuse catégoriquement avoir été malade du Covid et avoir changé le code du système d'alarme, que vous n'arriviez manifestement pas à manipuler. Colporter ainsi des mensonges sur l'état de santé de votre employeur et affirmer ceci revient à diffamer votre employeur. Je ne saurai tolérer un comportement pareil sans y donner la suite nécessaire. Concernant votre remarque « au sujet de certaines accusations de ce matin », j'ignore de quoi vous parlez. D'ailleurs, vous ne m'avez plus jamais sollicité pour un tel entretien.

Le 28/12/2022, j'ai réceptionné un courrier de la CNS avec, en annexe, la copie d'une lettre du contrôle médical à votre attention. Il en ressort que le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale vous a reçu le jeudi 22/12/2022 et vous a signifié votre aptitude à reprendre le travail à partir du lundi 26/12/2022. La CNS vous a averti le vendredi 23/12/2022 par lettre recommandée que la prise en charge de vos arrêts de maladie était suspendue jusqu'au 19/03/2023. En clair, le médecin-conseil du Contrôle médical et la CNS ont invalidé le certificat établi par votre médecin. Devant ces faits, je ne peux pas faire confiance à une collaboratrice qui me remet des certificats de maladie de très longue durée pendant 3,5 mois et qui sont, par la suite, contredits et invalidés par le Contrôle médical et la CNS.

En résumé, vous étiez donc dès le 22/12/2022 au courant que vous deviez revenir au travail et avez volontairement choisi de ne pas prendre contact avec votre employeur afin de le laisser dans l'ignorance totale, parce que vous saviez dès janvier 2022 que notre entreprise était fermée pour congé annuel pendant la période des fêtes, soit du 27/12/2022 au 01/01/2023. Vous avez ainsi espéré ne pas devoir effectuer du travail, sachant que l'entreprise était fermée et que votre employeur serait en congé et ne pourrait probablement pas réagir en l'absence d'être informé préalablement. Ce comportement montre votre attitude non professionnelle et sans scrupules par rapport à votre relation de travail et fait preuve de votre attitude rebelle et désinvolte..

Je rappelle que jusqu'au 23/12/2022, vous auriez pu me contacter afin de discuter de la remise des clés et de la télécommande du bureau de Soleuvre, et me prévenir donc en même temps de votre retour au bureau le 27/12/2022. A ce moment, j'aurais pu réagir et vous rappeler la fermeture de l'entreprise pour congé annuel et l'obligation de remettre les clés du bureau de Soleuvre. Vous avez décidé délibérément de ne pas prendre contact avec moi sur la question des clés malgré mes demandes par lettre recommandée, et de tenir votre employeur dans l'ignorance complète de vos plans de revenir au bureau, alors que vous saviez pertinemment bien que l'employeur n'a pas pu être mis au courant de cette information par la CNS en raison du weekend des fêtes de Noël et de la fermeture de l'entreprise pour congé annuel. Vos comportements ont été contraires aux intérêts de l'entreprise, ceci à plusieurs niveaux, et ont nui à votre employeur.

En même temps, le 27/12/2022 lors de votre retour après 3,5 mois d'absence, vous refusez par mail les dates de la fermeture de l'entreprise pour congé annuel du 27/12/2022 au 01/01/2022, afin de demander immédiatement dans le même mail un congé de récréation allant du 29/12/2022 au 04/01/2023. Ceci démontre votre désintérêt profond pour votre emploi, pour vos missions, pour l'organisation et le fonctionnement de l'activité professionnelle et pour ce qui se passe dans l'entreprise. Vous n'avez eu qu'une seule idée en tête : déranger profondément le fonctionnement de l'entreprise et « embêter » votre employeur le plus possible par votre attitude rebelle, désinvolte et non professionnelle. Vos agissements montrent que vous ne disposez d'aucun sens de responsabilité professionnelle et de conscience professionnelle.

Relevons au passage qu'après le refus du médecin-conseil du Contrôle médical d'accepter votre congé de maladie jusqu'au 08/01/2023 et de sa décision de vous renvoyer au travail dès le 26/12/2022, vous avez demandé un congé de récréation allant du 29/12/2022 au 04/01/2022 comme premier geste lors de votre retour au bureau. Quel hasard de dates...

Le même 27/12/2022, vers 14h21, vous avez eu le culot de m'envoyer un mail par lequel vous me reprochez de ne pas avoir donné suite à votre mail du matin même, par lequel vous me demandez de vous faire rapport « des encours et faits survenus depuis le 15/09/2022 ». Ceci démontre votre attitude irrespectueuse face à votre employeur : vous osez exiger que votre supérieur hiérarchique vous fasse rapport sur une période de 3,5 mois où vous étiez absente, ceci pendant la fermeture de l'entreprise pour congé annuel. Sans aucune hésitation et sans scrupules, vous traitez votre employeur de manière très irrespectueuse.

Encore le même 27/12/2022 à 16h50, vous me renvoyez un mail avec l'intitulé « Merci d'accuser bonne réception de cet email déjà envoyé à 14h03 ». De nouveau, vous traitez votre employeur comme un serviteur qui doit interrompre ses congés et qui doit, malgré la fermeture de l'entreprise pour raison de congé annuel, se mettre immédiatement à votre disposition si vous l'exigez. Votre comportement fait preuve de votre attitude désinvolte et irrespectueuse face à la hiérarchie et face à l'autorité de votre employeur.

Le 28/12/2022, vers 13h10, vous m'avez envoyé un mail pour me rappeler à l'ordre de ne pas avoir répondu aux mails de la veille, et pour reformuler votre demande de congé du 29/12/2022 au 04/01/2023. N'ayant eu aucune nouvelle de votre part avant ce mail de 13h10, vous m'avez laissé dans l'ignorance totale si vous étiez au bureau ou non ce 28/12/2022. J'en conclus donc que vous étiez en congé, vu la fermeture de l'entreprise pour congé annuel. Il n'y a par ailleurs aucune trace ou preuve d'une quelconque activité professionnelle de votre part pour les 27 et 28/12/2022 ni de votre présence au bureau le 28/12/2022.

9

En consultant mes mails ce jour-là, j'ai répondu le 28/12/2022 à 17h08 à votre mail en rappelant que l'entreprise était fermée jusqu'au 01/01/2023, que vous étiez donc en congé du 27/12/2022 au 31/12/2022, et que les 29 et 30/12/2022 feraient bien partie de cette période.

Par le même mail de 17h08, je vous ai refusé votre demande de congé du 02/01/2023 au 04/01/2023, parce que vous n'avez pas respecté la disposition légale selon laquelle une des fractions du congé doit correspondre à au moins 2 semaines de calendrier, et que vous n'avez pas respecté cette disposition ni pour l'année 2022 ni pour l'année 2023.

Vous avez lu ce mail le même jour à 17h09 (c'est-à-dire immédiatement) sans me donner une réponse. Si vous aviez été sur le lieu du travail, vous auriez répondu en raison de votre demande de congé pour le lendemain, car vos horaires de travail sont fixés jusqu'à 18h dans votre contrat de travail. Ceci constitue donc la preuve de votre absence du lieu de travail pour la journée du 28/12/2022.

Dans ce même mail du 28/12/2022 à 17h08, j'ai reformulé ma demande pour recevoir votre rapport d'activité pour la période de fin juillet à mi-août 2022, période de fermeture annuelle de l'entreprise pour congé annuel. Début 2022, vous aviez refusé de manière obstinée de respecter cette fermeture annuelle et de prendre congé, alors qu'il n'y avait aucune raison réelle de rester au bureau si l'entreprise est fermée. Vous ne m'avez pas remis ce rapport d'activité avant votre entrée en congé de maladie le 15/09/2022 et j'ai donc dû reformuler ma demande. En outre, je rappelle que vous n'avez jamais tenu votre promesse de me remettre vos demandes de congé pour 2022, mais vous avez à chaque fois esquivé la question, ceci dans le but de créer une désorganisation dans les activités planifiées de l'entreprise et de poser congé aux moments d'une forte activité. La preuve en est votre demande de congé en juin 2022, formulée en dernière minute, que j'ai dû refuser, car vous vouliez vous absenter exactement au moment où il fallait faire les préparatifs d'une réception d'un immeuble neuf de 11 appartements.

Le 29/12/2022, j'ai reçu à 11h un mail de votre part. Dans ce mail, vous prétendez ne pas être informée de la fermeture des bureaux à Bertrange, vous affirmez être affectée au bureau de Soleuvre et être autonome, vous refusez de prendre congé du 27/12 au 31/12/2022, vous remerciez pour les congés du 29 et 30/12/2022 et vous concluez sur un report de congé de 17,5 jours de 2022 à 2023. Vous confirmez ensuite ne pas avoir respecté la fraction de congé qui doit correspondre à 2 semaines, ainsi que ne pas avoir demandé vos congés un mois à l'avance. Vous reformulez ensuite votre demande de congé, pour la porter du 29/12/2022 au 11/01/2023. Vous continuez en affirmant que vous ne seriez pas soumis aux congés collectifs et que vous en avez fait état dans de nombreux mails précédents. Vous ajoutez que je n'aurais jamais fait une demande pour un rapport de vos activités du mois d'août et que vous n'auriez pas fait de rapport.

En somme, dans ce mail :

- vous confirmez ne pas respecter le contenu de mes mails de janvier et février 2022 vous informant de la fermeture annuelle de l'entreprise pour congé annuel fin décembre 2022, tout en ignorant clairement mes paroles et mails depuis le 27/12/2022 à ce sujet. Ceci démontre à répétition votre attitude rebelle et désinvolte et votre volonté de créer le désordre le plus important dans l'organisation et le fonctionnement de mon entreprise
- vous contestez que le bureau de Soleuvre fasse partie de l'entreprise Spaceprolux et prétendez qu'il fonctionne de manière autonome et que vous seriez autonome par rapport au siège de l'entreprise, y compris par rapport à la direction. Ceci démontre



vosre vision absurde et obstinée de refuser l'autorité de votre employeur, en prétextant que le bureau de Soleuvre serait une structure qui ne ferait pas partie de l'entreprise Spaceprolux avec laquelle vous avez signé un contrat de travail et qui vous paie un salaire tous les mois - alors que vous adressez néanmoins vos certificats de maladie à l'adresse du siège de Bertrange, ce qui montre bien que vous reconnaissez votre dépendance du siège et de la direction... Vous agissez en fait comme cela vous arrange personnellement au moment même, sans respecter le contrat de travail, le Code du travail ni les décisions de votre employeur ni l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise

- vous réaffirmez votre refus de ma décision pour la fermeture de l'entreprise pour congé annuel et confondez cette décision avec le congé collectif du bâtiment, et vous confirmez ne pas avoir respecté ma décision en faisant état de nombreux mails de refus rédigés par vous. Ceci constitue une nouvelle preuve de votre comportement rebelle, désinvolte, irrespectueux et non professionnel
- vous reconnaissez ne pas avoir respecté la législation sur le congé annuel de récréation et admettez à continuer de ne pas la respecter en ce qui concerne le délai de demande pour un congé. Ceci démontre votre attitude désinvolte et votre refus de respecter le Code du travail, et vous semblez encore vous en vanter
- vous niez avoir reçu une demande de ma part pour justifier votre emploi du temps de fin juillet à fin août 2022 et vous confirmez ne pas avoir répondu à ma demande. Ainsi vous réaffirmez contester l'autorité de votre supérieur hiérarchique et refuser d'obéir aux ordres et demandes de votre employeur. Vous mettez carrément la parole de votre employeur en question et en doute, et vous vous vantez de ne pas donner suite à ses ordres
- vous acceptez au final le congé des 29/12/2022 et 30/12/2022, et demandez ensuite sans gêne un congé allant jusqu'au 11/01/2023. Ceci démontre une nouvelle fois qu'après avoir été absente du bureau pendant 3,5 mois, vous ne portez aucun intérêt à l'entreprise, ni au travail, ni à votre emploi, mais que vos désirs personnels de congé dominent votre pensée et vos agissements et vous sont plus importants et chers que votre emploi.

Il est intéressant de relever que vous rédigez ce mail le 29/12/2022 à 11h, alors que vous prétendez être en congé. Ceci constitue un début de preuve que vos mails précédents du 27 et 28/12/2022 ont également pu être rédigés d'un endroit autre que votre lieu de travail, où vous prétendiez avoir été pour « travailler » et où je n'ai pas eu de réaction de votre part à mes mails et demandes.

Pour ce qui est de votre activité professionnelle et des résultats, je vous rappelle qu'en début 2022, vous avez été chargée de remplir les formulaires relatifs aux compteurs électriques d'une nouvelle résidence de 11 appartements. Ces formulaires préremplis partiellement par CREOS vous ont été transmis par l'entreprise générale dans le but d'y insérer les données personnelles des acquéreurs des 11 lots. Pour ce faire, vous auriez dû vous rendre sur place pour comparer le numéro du compteur avec celui inscrit sur la fiche avant d'y intégrer le nom et l'adresse du propriétaire. J'ignore la manière dont vous avez procédé pour faire ce travail. En tout cas, le résultat consistait dans une confusion des compteurs entre copropriétaires, parce que les formulaires avec les numéros de compteurs n'ont pas été attribués correctement aux bons copropriétaires. Quand quelques semaines après le problème s'est montré lors de l'établissement des premières factures de LEO et de Enovos, je vous ai rendu attentif à la

situation et j'ai demandé de redresser ces problèmes au plus vite. Vous avez bien envoyé l'un ou l'autre mail à Enovos, mais en tout état de cause, la confusion entre tous les 11 compteurs d'appartements et celui de la copropriété n'avaient pas été résolue lors de la remise des clés en juillet et en août 2022. Après votre départ en congé de maladie le 15/09/2022, j'ai découvert que la situation n'avait toujours pas été solutionnée par vous, alors que les premiers habitants occupaient depuis des semaines leurs logements et consommaient de l'électricité aux frais de leurs voisins. J'ai dû moi-même, avec l'aide d'une autre personne du bureau, rechercher les éléments du dossier et le reprendre entièrement en main afin de trouver une solution pour la plupart des cas, et ceci avant la fin de 2022. Actuellement encore, pour 2 appartements, la confusion subsiste et des locataires paient des factures d'électricité pour une consommation faite par un de leurs voisins. Je ne peux donc pas vous faire confiance pour traiter un dossier aussi simple que le remplissage de formulaires avec des données personnelles correctes, ou pour solutionner un dossier dont l'origine du problème est de votre faute, ce qui montre votre inattention professionnelle, mais aussi votre attitude à ne pas effectuer selon les règles de l'art le travail qu'on vous confie.

En outre, votre performance professionnelle au cours de 2021 et 2022 a laissé fortement à désirer en ce qui concerne votre devoir de recherche des projets de lotissement, de rénovation, de construction et de démolition. En effet, vous avez présenté depuis votre engagement en avril 2021 un seul dossier concluant et fondé pour l'achat d'un terrain à bâtir, à savoir celui situé rue Marie-Adélaïde. Le même vendeur nous a confié dans la foulée la location d'un appartement sis à Mamer, et vous avez exigé d'avoir le droit exclusif sur cette mise en location. Le résultat a été plus que décevant et je viens de le décrire précédemment. Mis à part ces 2 objets dont l'un a été induit par l'autre, aucun autre dossier n'a été présenté par vous et je me demande comment vous avez occupé votre temps de travail. Il est évident qu'également au vu de ces résultats extrêmement faibles, nous ne pouvons pas envisager la poursuite de notre relation de travail.

S'y ajoute finalement que, pendant votre longue absence pour maladie de septembre à décembre 2022, j'ai été rendu attentif au fait que vous exploitez à titre individuel une activité commerciale comme « designer » resp. « architecte » d'intérieur, activité qui s'adresse au marché luxembourgeois. En effet, le site www.benini.lu renseigne qu'il s'agit d'une activité de « design intérieur » et que vous y proposez l'activité suivante :

Extrait du site Internet www.benini.lu (voir impressions en annexe)

SIMPLICITE ET ELEGANCE

Depuis maintenant des années, je crée, réalise et suis et accompagne mes clients dans la réalisation d'appartements et d'intérieurs qui répondent à leurs attentes et envies, aussi diverses et variées.

DESIGN INTEMPOREL

Le style et l'élégance sont les maître-mots pour la refonte d'un intérieur.

La qualité des matériaux choisis est la base de tout intérieur amené à perdurer sur le long terme.

© 2023 par Sophie Zanini



L'adresse mentionnée sur le site pour vous contacter est la suivante :

Thionville, France
Email_ sophiezani@benini.lu
Tél_ 06 64 33 60 60

Fin de l'extrait du site www.benini.lu

Le site www.benini.lu montre 2 photos de vous, dont l'une où vous êtes en train d'installer un luminaire, c'est-à-dire d'effectuer des travaux d'électricité.

Outre le fait qu'il n'y a sur votre site www.benini.lu aucune mention légale (ce qui soulève la question si vous disposez des autorisations nécessaires pour ce genre d'activité, si vous disposez d'un numéro de TVA luxembourgeois et si vous détenez la qualification nécessaire pour ce genre de travaux – affaire qui pourrait intéresser les administrations concernées), je constate que vous ne respectez pas votre contrat de travail. En effet, l'article VI de votre contrat de travail stipule que :

La salariée s'engage à vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que toute son activité professionnelle au service exclusif de l'employeur, ceci non seulement dans le ressort spécial qui lui est assigné, mais aussi dans toutes les autres branches de service toutes les fois que ses supérieurs feront appel à ses conseils ou à son concours.

La salariée a le devoir non seulement de veiller à la marche régulière et économique de son activité, mais encore de prendre soin, en toutes circonstances, des intérêts de l'employeur.

Ainsi, vous violez donc la clause qui prévoit votre activité professionnelle au service exclusif de l'employeur, pour profiter des contacts professionnels tissés par votre emploi chez Spaceprolux et du matériel professionnel mis à votre disposition par notre société, afin d'en tirer un avantage dans votre activité individuelle d'indépendante que vous m'avez cachée. A aucun moment, vous ne m'avez demandé l'autorisation de pouvoir effectuer une activité accessoire ou supplémentaire, et vous n'avez jamais obtenu de ma part une telle autorisation. Il est évident que les informations publiées sur votre site www.benini.lu soulèvent la question de l'exercice d'une activité commerciale et professionnelle clandestine que je ne pourrai tolérer de la part d'une salariée qui exerce la fonction de chef de projet dans ma société.

Cette activité que vous exercez à titre d'indépendante viole notre contrat de travail et crée un préjudice réel vis-à-vis de Spaceprolux. En effet, je ne peux pas faire confiance à vous en tant que salariée engagée comme chef de projet si j'imagine les contacts que vous pouvez nouer aux frais de ma société auprès de fournisseurs et de clients, pour que vous en tiriez ensuite un avantage personnel et indépendant de votre activité salariale. Je rappelle dans ce contexte votre attitude obstinée à vouloir traiter de manière exclusive tous les dossiers en relation avec un fournisseur de mobilier au Portugal travaillant comme sous-traitant pour Spaceprolux, au point même de me présenter lors de votre retour des notes de frais à rembourser parce que vous aviez décidé de lui rendre visite lors de vos vacances privées au Portugal, sans m'en avoir prévenu auparavant. En outre, je ne peux tolérer en aucun cas que des fournisseurs et clients de



Spaceprolux puissent faire un amalgame entre ma société et votre activité d'indépendante agissant sans aucune autorisation.

Nous nous réservons évidemment tous droits saufs à l'égard de vos agissements, car votre activité d'indépendante comme « designer » pour créer des appartements et des intérieurs reprend une grande partie de vos missions professionnelles contenues dans votre contrat de travail de salariée auprès de Spaceprolux, que je vous rappelle :

La salariée aura la charge d'assister l'employeur

- *dans la surveillance des chantiers de l'employeur,*
- *dans la négociation avec les fournisseurs et sous-traitants,*
- *dans la recherche des projets de lotissement, de rénovation, de construction et de démolition,*
- *dans le choix des fournisseurs et des matériaux à installer.*

Vous faites en somme une concurrence déloyale directe à votre employeur pendant l'exercice de votre activité salariale, et commettez une violation de l'obligation de loyauté.

Ainsi, devant l'ensemble de ces faits et au vu des deux avertissements écrits précédents et joints à votre dossier personnel, j'ai décidé le 29/12/2022 qu'il est impossible à poursuivre la relation de travail avec vous. En résumé de ce qui précède, j'ai décidé de vous licencier avec préavis en raison :

- de votre absence pour maladie en 2022 pendant plus de 3,5 mois et près de 40% du temps de travail, créant une désorganisation profonde des activités de notre société qui ne compte que 2 salariés au total
- de votre comportement non professionnel face aux clients demandeurs en location
- de votre inactivité professionnelle et performance extrêmement faible chez nous et le fait de ne pas répondre aux demandes des clients
- de votre absence injustifiée du 14/09/2022 l'après-midi, prouvée par l'absence de réaction à mes mails
- du non-respect du délai pour la remise d'un certificat de maladie le 20/09/2022
- de votre refus de remettre l'avenant signé pour votre contrat de travail, malgré ma demande répétée par lettre recommandée en novembre et décembre 2022
- de votre refus de remettre les clés et la télécommande pour notre bureau à Soleuvre dans le délai demandé par lettre recommandée, créant un préjudice réel pour Spaceprolux et le propriétaire des lieux fin 2022
- du fait que je ne peux pas avoir confiance dans une collaboratrice qui remet des certificats de maladie qui sont ensuite levés par le médecin-conseil du Contrôle médical et contre laquelle la CNS prononce un refus de prise en charge des certificats de maladie futurs pendant une période de 3 mois jusqu'au 19/03/2023
- de votre refus de communication avec moi concernant votre retour au bureau après décision du médecin-conseil du Contrôle médical et de la CNS en date du 22 et du 23/12/2022
- de la faute professionnelle que vous avez faite en 2022, à savoir confondre sur les formulaires de mise en route des 12 compteurs électriques dans un nouvel immeuble construit (11 compteurs privés et le compteur commun), créant ainsi une confusion

- totale des compteurs, factures et acomptes chez Creos, LEO, les propriétaires et les locataires, confusion qui est encore à l'heure actuelle non résolue entièrement
- de votre attitude désinvolte pendant plusieurs mois en 2022, créant une désorganisation du fonctionnement de l'entreprise
 - de votre attitude rebelle créant une désorganisation du fonctionnement de l'entreprise pendant plusieurs mois en 2022
 - de votre refus de respecter l'autorité de votre employeur de manière permanente pendant plusieurs mois en 2022
 - de votre refus de remettre un planning de congé pour l'année 2022, tout en refusant de trouver un accord avec votre employeur sur la fermeture de l'entreprise pour congé annuel
 - de votre désintérêt total de l'activité de l'entreprise et de votre poste de travail à votre retour d'un congé de maladie prolongé de 3,5 mois, prouvé par votre premier geste qui consiste à demander un congé de récréation de plusieurs jours, puis de 2 semaines
 - du non-respect de la législation sur les congés prouvée par votre mail du 29/12/2022
 - du harcèlement par mail auquel vous m'avez soumis entre le 27 et 29/12/2022 et pendant mes congés en raison de la fermeture de l'entreprise pour congé annuel
 - de votre attitude irrespectueuse dont vous avez fait preuve pendant des mois vis-à-vis de votre employeur en 2022
 - de votre refus de remettre des clés appartenant à un client, après avoir reçu ma demande formelle pour faire cela le 15/09/2022
 - de votre absence pendant 3,5 mois sans demander une seule fois des nouvelles de l'entreprise et de ses activités, prouvant ainsi votre désintérêt total pour votre emploi
 - de votre activité probablement clandestine comme indépendante dans le domaine du design d'intérieur, contraire aux dispositions de votre contrat de travail, activité qui nuit fortement à l'image de votre employeur et aux professionnels du secteur qui disposent des autorisations nécessaires pour l'exercice de cette activité, et qui constitue une concurrence déloyale faite à votre employeur pendant l'exercice de votre relation de travail.

Les arguments pour vous licencier avec préavis sont donc multiples et graves. J'ai décidé le 29/12/2022 de vous licencier avec préavis, le préavis commençant en date du 01/01/2023 pour se terminer le 28/02/2023.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.



Jean-François ZIMMER
Directeur – Gérant

Annexe : 3 impressions du site www.benini.lu

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son organisation syndicale du 7 mars 2023.

Suivant décision notifiée le 3 mars 2023, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a informé PERSONNE1.) de son reclassement professionnel externe décidé en séance du 24 février 2024.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La requête, introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, est recevable.

Quant aux pièces communiquées en cours de délibéré par Maître Ariane CLAVERIE

En cours de délibéré, Maître Ariane CLAVERIE a fait parvenir au tribunal des pièces supplémentaires.

Or, le mandataire de la partie défenderesse s'était opposé lors de l'audience du 14 octobre 2025 à la demande de Maître Ariane CLAVERIE de se voir autoriser à communiquer des pièces supplémentaires en cours de délibéré.

Il convient de rappeler que, conformément à l'article 64 du Nouveau code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1^{er} du Nouveau code de procédure civile, il est disposé que : « *La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance* ».

L'article 282 du même code dispose que « *Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile* ».

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande. Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats. L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt (PERSONNE2.), Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

Le tribunal retient dès lors que la communication en cours de délibéré empêche l'autre partie d'instruire correctement l'affaire et de prendre utilement position.

Une telle attitude, qui empêche le respect du principe de la contradiction, justifie le rejet des pièces tardivement communiquées.

Par conséquent, les pièces communiquées par Maître Ariane CLAVERIE en cours de délibéré sont à rejeter pour communication tardive et pour non-respect du principe du contradictoire.

Quant au licenciement

Moyens des parties

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 29 décembre 2022 est abusif.

Elle est d'avis que la lettre de motivation datée du 17 février 2023 manque de tout caractère réel et sérieux. En outre, elle critique la lettre de motivation quant à la précision des motifs du licenciement.

En ce qui concerne le motif résidant dans l'absentéisme habituel, PERSONNE1.) reproche à la société SOCIETE2.) de lui imputer un taux d'absence de 43,25 %, en prenant en compte à la fois ses absences pour maladie et ses congés légaux. Elle précise que les certificats médicaux justifiant ses absences ont toujours été transmis à l'employeur, sans jamais avoir été contestés. Elle indique que ses absences pour maladie sont liées aux agissements de harcèlement moral et aux pressions excessives exercées par son supérieur hiérarchique PERSONNE3.), gérant unique de la société SOCIETE2.).

Elle souligne par ailleurs que la société SOCIETE2.) ne produit aucune preuve démontrant une désorganisation de l'entreprise imputable à ses absences.

PERSONNE1.) conteste l'existence de la lettre d'avertissement datée du 20 septembre 2022 ainsi que la matérialité des faits qui y seraient relatés, prétendument survenus le 14 septembre 2022. Elle fait valoir qu'aucun élément de preuve, pièce ou témoignage, n'a été versé aux débats pour étayer les accusations formulées à son encontre, lesquelles portent notamment sur des propos diffamatoires, des mensonges et un refus d'obéir à des ordres hiérarchiques.

Elle nie avoir refusé de prendre ses congés, précisant s'être opposée à des congés imposés unilatéralement par l'employeur.

Elle souligne que l'employeur n'a pas apporté la preuve des prétendues absences injustifiées le 14 septembre ainsi que les 27 et 28 décembre 2022.

PERSONNE1.) conteste également que le certificat médical établi le 15 septembre 2022 n'ait pas été transmis dans le délai de trois jours. Elle indique que l'employeur ne produit aucun élément prouvant une réception tardive, notamment l'avis de réception du pli recommandé.

Elle nie avoir reçu un courriel daté du 15 septembre 2022 dans lequel son employeur lui aurait demandé des informations relatives aux rendez-vous fixés et aux clés d'un appartement situé à ADRESSE3.).

Concernant sa présence sur le lieu de travail le 27 décembre 2022, PERSONNE1.) précise qu'à la suite d'un contrôle médical effectué le 22 décembre 2022, le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale l'a déclarée apte à reprendre le travail à compter du 26 décembre 2022. Malgré l'existence d'un certificat d'incapacité de travail couvrant initialement la période jusqu'au 8 janvier 2023, elle n'aurait eu

d'autre choix que de reprendre son travail le 27 décembre 2022. Elle indique avoir informé son supérieur hiérarchique de sa reprise à travers un courriel électronique lui envoyé à 9.00 heures le jour en question.

PERSONNE1.) demande de constater qu'elle n'est pas responsable du fait que la « copie employeur » du courrier de la CNS, l'informant de la déclaration d'aptitude et de la reprise de travail, ne serait pas encore parvenue à l'employeur à cette date. Il lui serait reproché à tort de ne pas avoir donné suite à la demande de l'employeur de lui transmettre une copie du courrier reçu de la part de la CNS. Elle ne serait pas tenue de communiquer à l'employeur une telle correspondance, contenant des informations médicales confidentielles non destinées à l'employeur.

Elle indique également que, compte tenu de son incapacité de travail jusqu'au 26 décembre 2022 et de la durée initiale du certificat médical jusqu'au 8 janvier 2023, l'employeur ne saurait lui reprocher de ne pas avoir formulé un mois à l'avance une demande de congé pour la période du 29 décembre 2022 au 4 janvier 2023.

PERSONNE1.) reconnaît avoir commis certaines erreurs dans le traitement des formulaires relatifs aux compteurs électriques d'une résidence neuve composée de onze appartements. Elle rappelle néanmoins que ces faits datent du début de l'année 2022, soit plus d'un an avant son licenciement, et qu'aucun avertissement ne lui a été adressé à ce sujet.

Elle conteste avoir exercé une quelconque activité concurrentielle à l'égard de son ancien employeur. Aucun élément de preuve n'aurait été produit à l'appui de cette allégation. La recherche du prétendu site internet MEDIA1.), évoqué comme preuve d'une activité concurrentielle, ne donnerait aucun résultat. Les impressions du site [MEDIA1.\)](#) mentionnées dans la lettre de motivation ne lui auraient jamais été transmises en tant qu'annexes au prédit courrier et ne seraient pas versées en cause.

PERSONNE1.) s'oppose à toute communication en cours du délibéré de ces prétendues annexes.

Enfin, PERSONNE1.) affirme que la raison réelle de son licenciement réside dans le fait qu'elle a repoussé des avances non-sollicitées de la part de son supérieur hiérarchique, PERSONNE3.).

La société SOCIETE2.) soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier.

Elle indique que la raison principale du licenciement repose sur le taux élevé d'absences de la salariée, considérant ce seul motif comme suffisamment sérieux pour une petite entreprise comptant deux personnes, dont le gérant unique PERSONNE3.). Elle explique que ce dernier est également gérant de plusieurs autres sociétés domiciliées dans le même immeuble mais dont les activités ne se situent pas dans le domaine de la promotion immobilière. PERSONNE1.) aurait été la seule salariée engagée en tant que promoteur immobilier de sorte que pendant ses absences, PERSONNE3.) aurait été contraint d'assurer lui-même l'ensemble des tâches de la salariée.

La société SOCIETE2.) précise que le licenciement n'a pas été prononcé pendant une période d'incapacité de travail mais immédiatement après la fin de la période de protection contre le licenciement.

Elle reproche à PERSONNE1.) d'opérer un renversement de la charge de la preuve en lui demandant de démontrer qu'elle n'a pas travaillé certains jours. Il incomberait au contraire à la salariée d'établir la réalité de la prestation de travail. Elle souligne que, dans un courriel du 15 décembre 2022, PERSONNE1.) a indiqué « *je suis malade depuis hier* », laissant présumer qu'elle n'a pas travaillé l'après-midi du 14 septembre 2022. Or, le certificat d'incapacité de travail du 15 septembre 2022 ne couvrirait que la période à partir de ce jour-là.

De même, la société conteste que la salariée puisse lui demander de prouver une réception tardive du certificat d'incapacité de travail établi le 15 septembre 2022, estimant que la charge de la preuve de la réception dans les délais dudit certificat incombe à la salariée.

Concernant les lettres d'avertissement du 20 septembre 2022, l'employeur précise que PERSONNE1.) ne les a jamais contestés.

S'agissant des attestations versées par PERSONNE1.), établies par des psychologues, la société considère qu'ils traduisent uniquement le ressenti personnel de PERSONNE1.) et ne constituent pas une preuve de harcèlement. Elle rappelle que la salariée n'a jamais dénoncé de faits de harcèlement auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) et qu'aucun élément ne permet d'établir que l'employeur ait exercé ses pouvoirs de manière disproportionnée ou qu'un comportement systématique ou répétitif ait eu lieu. Par ailleurs, l'attestation établie par la psychologue PERSONNE4.) en date du 9 janvier 2024 mentionnerait d'autres éléments à l'origine de l'état de santé de la salariée, à part le prétendu harcèlement sur le lieu du travail, à savoir l'état de santé du père de PERSONNE1.) ainsi que la personnalité de cette dernière, son histoire personnelle ainsi que des traumatismes anciens.

Les certificats d'incapacité de travail versés par PERSONNE1.) et concernant la période postérieure au licenciement ne préciseraient pas que l'incapacité est liée à une maladie professionnelle et mentionneraient uniquement, par un ajout manuscrit, un « *syndrome anxieux réactionnel* ».

Aucun lien entre l'état de santé déficient de PERSONNE1.) et les conditions de travail ne serait partant établi.

Enfin, concernant les annexes mentionnées dans la lettre de licenciement, la société SOCIETE2.) conteste ne pas avoir joint les photos extraites du site [MEDIA1.\)](#) à la lettre de motivation. Elle demande de verser ces pièces au cours de la procédure.

Appréciation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre

recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En ce qui concerne le motif résidant dans l'absentéisme habituel de la requérante, le Tribunal du Travail est d'avis qu'il répond aux critères de précision requis par les dispositions du Code du travail et par la jurisprudence, l'employeur ayant indiqué les périodes d'absence et le nombre de jours d'absence pour chacune des six périodes d'absence.

Il a encore donné une description suffisamment claire et détaillée de l'implication de ces absences sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Il convient partant d'admettre les motifs ayant trait à ces absences et d'en analyser le caractère réel et sérieux.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du travailleur peuvent constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement. Ainsi, l'absentéisme habituel pour cause de maladie peut être invoqué par l'employeur pour fonder un licenciement avec préavis.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

- 1) il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- 2) il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;

- 3) il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence considère ainsi que le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a des absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

En ce qui concerne le motif d'absentéisme, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) ne conteste pas avoir été en incapacité de travail aux dates indiquées dans la lettre de motivation et résultant d'ailleurs des pièces versées en cause.

Il est partant constant en cause que PERSONNE1.) a été absente au cours de l'année 2022 du 12 janvier au 22 janvier 2022, du 23 février au 25 février 2022, du 15 septembre au 30 septembre 2022, du 30 septembre au 31 octobre 2022, du 31 octobre au 30 novembre 2022 et du 29 novembre 2022 au 8 janvier 2023, cette dernière période d'incapacité de travail ayant été interrompue par le médecin-conseil à partir du 26 décembre 2022, soit pendant 83 jours ouvrés en 2022.

PERSONNE1.) a par la suite continué à être absente pour maladie à partir du 17 janvier 2023 et jusqu'à la fin de son préavis et elle verse en cause des certificats d'incapacité de travail couvrant toute la période du 28 mars 2023 au 2 juin 2025.

La jurisprudence considère que le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service auquel le salarié absent a été affecté. Toujours, selon la Cour d'appel, cette gêne du service est présumée, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié.

A ce titre, il convient de citer un arrêt rendu par la Cour d'appel selon lequel celle-ci a retenu que : « *des courtes absences répétées d'un total de 32 jours sur une période de 8 mois sont à considérer comme des absences habituelles de nature à perturber l'organisation d'une entreprise ... de petite taille.* ». (Cour d'appel du 18 novembre 2010, 3e chambre, 35867)

Considérant que la présence du salarié au travail est le principe tandis que les absences sont l'exception et que salarié a l'obligation de travailler en contrepartie du salaire qu'il perçoit, le taux d'absence de PERSONNE1.) était élevé, avoisinant 37 %.

PERSONNE1.) était en outre absente de manière ininterrompue à partir du 15 septembre 2022 et ce n'est que suite à la décision du médecin de contrôle de la caisse nationale de santé, la déclarant apte au travail, que PERSONNE1.) a repris son emploi à partir du 27 décembre 2022. Cette absence de plus de trois mois était couverte par quatre certificats d'incapacité de travail.

Dans ces conditions, il faut constater que les absences de la requérante en 2022, même dûment justifiées et certifiées, étaient telles qu'elles ne permettaient plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de sa salariée et

qu'elles font présumer une perturbation sérieuse de l'organisation de la société employeuse, une entreprise de petite taille.

Le salarié a néanmoins la possibilité de renverser cette présomption de désorganisation de l'entreprise, ce que PERSONNE1.) reste en l'espèce en défaut de faire.

En effet, il n'est pas contesté que la société SOCIETE2.) ne comptait que deux salariés, à savoir son gérant unique et la requérante, et que cette dernière assurait essentiellement seule ses tâches, de sorte que l'employeur se trouvait dans une situation où il ne pouvait raisonnablement plus organiser le fonctionnement de son activité.

Si dans certains cas une absence de longue durée peut ne pas justifier un licenciement, parce que l'employeur est informé dès le début de l'absence de la durée prévisible de celle-ci ou parce que la taille de l'entreprise ainsi que la tâche et la qualification professionnelle du salarié rendent son remplacement temporaire possible, force est de constater qu'en l'espèce ces conditions n'étaient pas réunies. En l'espèce, si le gérant a pu parer au plus pressé, les tâches dévolues à la salariée n'ont pu être réparties sur d'autres collègues. Les absences étaient telles que l'employeur ne pouvait ni raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence de son ancienne salariée, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

L'employeur, confronté à l'absentéisme du salarié, doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié malade. Ce n'est pas parce qu'il réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement.

Le tribunal retient qu'au moment du licenciement aucune probabilité ni espoir d'amélioration n'était à prévoir pour l'employeur.

Il n'en serait autrement que si la maladie ayant causé l'absentéisme anormalement long ou fréquent était directement liée à l'activité professionnelle du salarié (Cour 17 mars 2005, n° 28 630, LAUTH c/ Société Nationale de Contrôle Technique).

La jurisprudence admet que dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise (Cour, 12 mars 2015, numéro 40838 du rôle; Cour, 13 juillet 2017, numéro 43021 du rôle; Cour, 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle de la salariée incombe à cette dernière (en ce sens Cour, 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

En ce qui concerne l'argument de la requérante consistant à soutenir que les absences en question ne sauraient lui être reprochées par l'employeur, dès lors que

ces absences seraient dues à des problèmes de santé en rapport à son activité professionnelle, plus précisément des faits de harcèlement sur le lieu du travail, il faut rappeler que la charge de la preuve incombe au salarié.

En vue d'étayer ses affirmations, PERSONNE1.) se base sur un avis de la psychologue PERSONNE5.) établi le 8 novembre 2022 et une attestation établie après le licenciement, le 9 janvier 2024, par la psychologue PERSONNE4.).

En application de l'article L.246-2 du Code du travail le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est défini par toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

La charge de la preuve des éléments constitutifs de harcèlement moral incombe au salarié.

En effet, s'il est admis que la maladie du salarié ainsi que le lien de causalité peuvent être établis par expertise médicale, un médecin ne peut attester de la réalité des faits de harcèlement ou de surcharge de travail allégués par le salarié. Il ne peut, à cet égard, que se baser sur le ressenti subjectif de son patient, tel que cela résulte d'ailleurs des avis et attestations versées en cause par la requérante. La psychologue PERSONNE5.) indique recevoir PERSONNE1.) « *dans le cadre d'une demande de prise en charge psychologique suite à des faits de harcèlement au travail* ». De même, la conclusion de la psychologue PERSONNE4.) suivant laquelle sa patiente « *est dans une souffrance psychologique fort liée à des faits de harcèlement au travail* » se base également essentiellement sur les déclarations de PERSONNE1.), et partant sur le ressenti personnel de la requérante, alors que la psychologue n'a pas assisté personnellement aux conditions de travail de sa patiente.

Ces pièces ne permettent partant pas d'établir des faits réels et objectifs de harcèlement moral par l'employeur ou un supérieur hiérarchique.

Il convient de relever que les griefs formulés par PERSONNE1.) se limitent à des avances non sollicitées de la part de son supérieur hiérarchique, sans qu'elles soient autrement précisées ni étayées. Elle lui reproche également d'avoir exercé une certaine pression à son encontre, notamment pour obtenir la copie du courrier adressé par la CNS le 23 décembre 2022.

Ces faits reprochés à l'employeur – le premier étant expressément contesté et non démontré, et le second constituant un événement isolé, dépourvu de tout caractère attentatoire à la dignité ou violent – ne sauraient être qualifiés d'actes de harcèlement.

Par ailleurs, il ne résulte aucunement des certificats d'incapacité de travail présentés à l'employeur que les absences de PERSONNE1.) étaient en rapport avec un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Dès lors, il n'est pas établi que l'employeur, le jour du licenciement, ait été valablement informé que les absences pour cause de maladie de la requérante étaient effectivement en relation avec les conditions de travail.

En outre, bien que la salariée n'ait plus travaillé auprès de l'employeur depuis janvier 2023, son état de santé ne s'est pas amélioré, alors qu'elle verse des certificats couvrant toute la période du 28 mars 2023 au 2 juin 2025 portant l'ajout manuscrit « *syndrome anxieux réactionnel* » sans que la case « *en rapport avec un accident de travail, maladie professionnelle* » ne soit néanmoins cochée.

Le tribunal ne peut que constater que la requérante n'a pas été en mesure de prouver que son absentéisme est lié à l'activité professionnelle et que la partie défenderesse a commis un abus ou une faute en le licenciant pour absentéisme habituel pour cause de maladie.

Il convient donc de retenir, en l'espèce, que la partie employeuse ne pouvait plus raisonnablement compter sur une collaboration efficace de la part de PERSONNE1.) et que le licenciement avec préavis du 29 décembre 2022 repose donc sur des motifs réels et sérieux liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et ce sans qu'il y ait lieu d'analyser les autres motifs invoqués à l'appui du licenciement, qui, à les supposer établis, seraient, le cas échéant, des motifs surabondants de licenciement.

Il convient en conséquence de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et du préjudice moral.

Quant au remboursement de frais d'essence

PERSONNE1.) soutient qu'elle avait droit à une participation de son employeur à ses frais d'essence, jusqu'à un plafond de 200 euros par mois, conformément à l'article IV de son contrat de travail rédigé comme suit : « *Sur présentation de pièces, la salariée a droit au remboursement de frais de carburant et de parking à hauteur de 200 € par mois pour couvrir tous ses déplacements professionnels.* »

La société SOCIETE2.) serait restée en défaut de lui rembourser les frais d'essence exposés pour les mois d'août 2022, septembre 2022, décembre 2022 et janvier 2023, et ce malgré la présentation des justificatifs correspondants.

PERSONNE1.) réclame un montant total de 429,24 euros, à savoir le montant de 443,94 euros exposé par elle sous déduction du remboursement à hauteur de 14,70 euros intervenu le 30 novembre 2022.

La société SOCIETE2.) conclut au rejet de la demande.

A titre subsidiaire, elle sollicite reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au remboursement du montant total de 285,30 euros qu'elle affirme avoir payé en trop du chef des frais d'essence pour février, mars, avril, juin et juillet 2022, et d'ordonner la compensation entre les montants réciproquement dus.

L'employeur précise que le remboursement des frais de carburant était strictement limité aux déplacements professionnels effectivement réalisés, sur présentation de justificatifs, et plafonné à 200 euros par mois.

D'après le décompte établi par SOCIETE2.), PERSONNE1.) aurait perçu, pour les mois de février, mars, avril, juin et juillet 2022, des remboursements dépassant le

plafond contractuel de 200 euros, générant ainsi un trop-perçu cumulé de 285,30 euros à la fin du mois de juillet 2022.

Il aurait été convenu de considérer ces trop-perçus comme des avances sur frais futurs, et de déduire les montants dus pour août et septembre 2022 des sommes déjà avancées.

Ainsi, après déduction des 200 euros dus pour le mois d'août 2022, il subsisterait un solde d'avances sur frais futurs de 85,30 euros.

PERSONNE1.) n'ayant travaillé que durant les deux premières semaines de septembre 2022, elle n'aurait eu droit qu'à un remboursement de 100 euros pour ce mois, dont il conviendrait de retrancher les 85,30 euros avancés, ramenant le montant dû à 14,70 euros.

Ce montant aurait été réglé par la société SOCIETE2.) le 30 novembre 2022.

Enfin, SOCIETE2.) conteste tout droit au remboursement pour décembre 2022 et janvier 2023, soutenant que la salariée n'était présente que les 27 et 28 décembre 2022 ainsi que les 12, 13 et matin du 16 janvier 2023 et qu'elle n'a accompli aucun déplacement professionnel les jours en question.

Appréciation

Il ressort du contrat de travail que le remboursement des frais d'essence est destiné à couvrir les déplacements professionnelles et conditionné à la présentation de justificatifs. Il est plafonné à 200 euros par mois.

L'employeur reconnaît expressément que PERSONNE1.) avait droit à un remboursement à hauteur de 200 euros pour le mois d'août 2022 et de 100 euros pour le mois de septembre 2022.

Toutefois, la société n'établit pas l'existence d'un accord exprès de la salariée autorisant une compensation entre les montants qui auraient été payés en trop et les remboursements dus pour août et septembre 2022.

En l'absence d'accord, la compensation ne saurait être opérée unilatéralement par l'employeur.

Dès lors, PERSONNE1.) est fondée à réclamer la somme de $(200 + 100 - 14,70) = 285,30$ euros à titre de remboursement des frais d'essence pour août et septembre 2022.

Il convient en conséquence de condamner la société SOCIETE2.) au paiement de ce montant.

Face aux contestations de l'employeur et en l'absence de preuve de la part de PERSONNE1.) d'avoir effectué des déplacements professionnels les 27 et 28 décembre 2022 respectivement les 12, 13 et 16 janvier 2023, il y a lieu de déclarer

non fondée sa demande en remboursement de frais d'essence à hauteur de 74,63 euros exposés en décembre 2022 et de 74,15 euros exposés en janvier 2023.

Concernant la demande reconventionnelle, formulée à titre subsidiaire par la société SOCIETE2.), il y a lieu de relever que cette dernière n'a fourni aucune explication par rapport à la base l'égale invoquée, de sorte que le tribunal considère que la demande en remboursement du montant prétendument touché de manière injustifiée par la requérante doit s'analyser comme étant l'exercice d'une action en répétition de l'indu.

L'action en répétition de l'indu trouve son fondement dans l'article 1235 du Code civil qui pose le principe que « *tout paiement suppose une dette et ce qui a été payé sans être dû est sujet à répétition* ». La répétition de l'indu est réglementée par les articles 1376 à 1381 du Code civil.

L'article 1376 du Code civil oblige à restitution « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû* ».

La preuve que les conditions de l'action en répétition sont remplies incombe au demandeur en restitution, partant à l'employeur.

La répétition exige d'abord un paiement, c'est-à-dire la remise d'une chose ou d'une somme d'argent. Elle exige ensuite que la chose payée ne soit pas due. En cas de répétition de l'indu objectif, tel qu'en l'espèce, la preuve d'une erreur du « solvens » n'est pas exigée. Celui-ci n'a d'autre preuve à rapporter que celle de l'existence d'un paiement indu, c'est-à-dire d'un paiement sans cause (en ce sens : Cour d'appel, 23 mai 2001, 32, 139).

En l'espèce, les paiements dépassant le plafond contractuel de 200 euros ne sont pas contestés.

Il ressort des pièces produites que ces paiements sont intervenus sur la base des justificatifs fournis par la salariée.

L'employeur avait nécessairement connaissance, au moment des virements (les 5 avril, 31 mai et 8 août 2022), du dépassement du plafond contractuel de 200 euros.

Les communications figurant sur les extraits de virements versés par l'employeur (« *Remb. frais [mois] 2022 suivant décompte* ») confirment qu'il s'agissait de remboursements justifiés.

En conséquence, la société SOCIETE2.) n'apporte pas la preuve des conditions requises pour l'exercice de l'action en répétition de l'indu.

Sa demande reconventionnelle sera donc rejetée comme non fondée.

Quant aux congés

PERSONNE1.) conteste le solde de congés indiqué sur la fiche non périodique de février 2023. Le solde de congés serait de 122 heures et non pas 112 heures, tel qu'indiqué sur la fiche en question. Il y aurait partant lieu de condamner l'employeur au paiement de (10 heures x 21,7864 =) 217,86 euros de ce chef.

La société SOCIETE2.) s'oppose à la demande. PERSONNE1.) resterait en défaut d'avancer la moindre explication à l'appui de sa demande.

Au vu du paiement intervenu pour les 112 heures de congé non pris, tels qu'indiqués sur la fiche de salaire non-périodique de février 2023, et en l'absence de critiques circonstanciées quant au décompte dressé par l'employeur, le tribunal rejette la demande y relative.

La demande PERSONNE1.) d'ordonner à la société de lui transmettre des documents rectifiés est partant également à déclarer non fondée, pour être devenue sans objet.

Quant à la demande reconventionnelle

A l'audience du 14 octobre 2025, la partie défenderesse a formulé une demande reconventionnelle tendant à faire condamner la requérante à lui rembourser le montant de 350,71 euros à titre de salaires trop perçus pour les 27 et 28 décembre 2022 et l'après-midi du 16 janvier 2022.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir reçu les salaires en question, mais estime qu'elle n'était pas en absence injustifiée.

L'article 1235 alinéa 1 du Code civil prévoit que « *tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû est sujet à répétition* ».

D'après l'article 1376 du même code « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* ».

La preuve que les conditions de l'action en répétition sont remplies incombe au demandeur en restitution.

Le contrat de travail, qui est un contrat synallagmatique, engendre des obligations réciproques à la charge des parties, l'obligation principale du salarié étant celle d'effectuer le travail pour lequel il a été engagé, le corollaire de cette obligation salariale étant pour l'employeur de le rémunérer pour le travail effectué selon l'adage « *tout travail mérite salaire* ».

Cependant seul un travail effectif engendre pour le salarié le droit au paiement d'un salaire, de sorte qu'aucune rémunération n'est due à un salarié absent de son travail sans justificatifs.

L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est ainsi une obligation de résultat et l'employeur a suffi aux exigences de preuve s'il a établi le fait de l'absence du salarié à son poste.

Il appartient alors au salarié, qui prétend que son absence est justifiée, de prouver les causes justificatives de son absence.

En l'espèce, la société SOCIETE2.) reste néanmoins en défaut d'établir que PERSONNE1.) était absente les 27 et 28 décembre 2022 et l'après-midi du 16 janvier 2022.

Sa demande reconventionnelle sera donc rejetée comme non fondée.

Quant aux demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

La société SOCIETE2.) a encore demandé la condamnation de son ancienne salariée à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Comme elle n'a pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande est à rejeter comme non fondée.

P A R C E S M O T I F S :

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la requête en la pure forme ;

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

donne acte à la SOCIETE1.) de ses demandes reconventionnelles ;

rejette les pièces communiquées par la SOCIETE1.) en cours de délibéré ;

déclare fondé et justifié le licenciement du 29 décembre 2022 ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral et en déboute ;

dit partiellement fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de frais d'essence pour le montant de 300 euros et en déboute pour le surplus ;

dit non fondée la demande de la SOCIETE1.) en remboursement des frais avancés en trop ;

dit qu'il n'y a pas lieu à compensation ;

condamne la SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 300 euros au titre de remboursement des frais d'essence, avec les intérêts légaux à partir du 28 avril 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de solde de congés non pris et en déboute ;

dit non fondée la demande PERSONNE1.) d'ordonner à la société de lui transmettre des documents rectifiés ;

dit non fondée la demande de la SOCIETE1.) en remboursement de salaires ;

dit non-fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**