

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 22
DECEMBRE 2017**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le jugement qui suit

dans la cause

entre:

A.), matricule n° (...), demeurant à L-(...), (...),

**DEMANDERESSE PRINCIPALE ET DEFENDERESSE SUR
RECONVENTION**, comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour,
demeurant à LUXEMBOURG

e t

B.), demeurant à L-(...), (...),

DEFENDEUR PRINCIPAL ET DEMANDEUR PAR RECONVENTION,
comparant par Maître Arnaud RANZENBERGER, avocat à la Cour, demeurant à
LUXEMBOURG

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, agissant en
sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre
d'Etat, établi à L-2910 LUXEMBOURG, 4, rue de la Congrégation, comparant par
Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

- **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme
Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Nathalie DUCARME**, assesseur - employeur;

- **Jean-Marie SCHNEIDER**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs

a) d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 07 avril 2017, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 1582/2017, dont le dispositif est conçu comme suit :

« PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

Reçoit les requêtes introduites sous les numéros TRAV. 997/15 et TRAV. 386/16 en la pure forme ;

Joint les requêtes introduites sous les numéros TRAV. 997/15 et TRAV. 386/16 pour statuer par un seul et même jugement ;

Se déclare compétent pour en connaître;

Les déclare recevables;

Donne acte à **B.)** de sa demande reconventionnelle tendant à la condamnation d'**A.)** à un montant de 1.000 € sur base de l'article 6-1 du Code civil et à un montant de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

Donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire pour le Fonds pour l'Emploi, de son recours;

Avant tout autre progrès en cause,

Dit que la requérante **A.)** et le défendeur **B.)** comparaitront en personne en date du **mercredi, 17 mai 2017 à 09 heures 15 du matin** devant Madame la Présidente du tribunal du travail de ce siège, chargée des mesures d'instruction, siégeant à LUXEMBOURG, **Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'enquête JP.0.12.**, pour être entendues en leurs explications et répondre aux questions qui leur seront posées ;

Pour le surplus, **sursoit** à statuer;

Fixe la continuation des débats ultérieurs à l'audience publique du **mardi, 23 mai 2017 à 09.00 heures du matin** devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, **Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.15.** ;

Réserve les demandes pour le surplus ainsi que les frais. ».

b) d'une ordonnance rendue par la Présidente du tribunal du travail en date du 12 mai 2017, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 1898/2017, dont le dispositif est conçu comme suit :

« P A R C E S M O T I F S :

Nous, **Françoise SCHANEN**, juge de paix, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

Vu le jugement avant-dire droit du 7 avril 2017 ;

Disons que la requérante A.) comparaitra en personne en date du **lundi, 29 mai 2017 à 09 heures 15 du matin** devant Madame la Présidente du tribunal du travail de ce siège, chargée des mesures d'instruction, siégeant à LUXEMBOURG, **Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'enquête JP.0.12.**, pour être entendue en ses explications et répondre aux questions qui lui seront posées ;

Procédons par voie d'enquête sur base de l'article 403 du Nouveau Code de procédure civile à l'audition des témoins suivants, auteurs d'attestations testimoniales,

1) Maître **T1.**), avocat à la Cour, demeurant à L-(...), (...)

2) Madame **T2.**), employée de maison, demeurant à L-(...),(...)

pour les entendre sur les faits repris dans les attestations testimoniales établies par leurs soins ;

contre-preuve réservée;

fixons jour, heure et lieu pour

1) l'**enquête** au **lundi, 29 mai 2017 à 09 heures 30 du matin**

devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, **Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'enquête JP.0.12.** ;

2) la **contre-enquête** au **lundi, 03 juillet 2017 à 09 heures 30 du matin**

devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, **Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'enquête JP.0.12.** ;

fixons le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au lundi, 12 juin 2017;

commettons la Présidente du tribunal du travail pour procéder aux mesures d'instruction;

fixons la continuation des débats ultérieurs à l'audience publique du mardi, 26 septembre 2017 à 09.00 heures du matin devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.15. ;

réserveons les demandes pour le surplus ainsi que les frais. ».

En exécution du prédit jugement, la requérante A.) comparut en personne en date du lundi, 29 mai 2017 devant Madame la Présidente du tribunal du travail de ce siège, chargée des mesures d'instruction. En présence des mandataires des parties, Maître Martine KRIEPS et Maître Arnaud RANZENBERGER, elle fut entendue en ses explications et répondit aux questions qui lui furent posées.

En exécution de la prédite ordonnance, il fut procédé en date du lundi, 29 mai 2017 à l'audition des témoins T1.) et T2.) dans le cadre de l'enquête dont le résultat est consigné au procès-verbal respectif inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 2110/2017.

En date du lundi, 03 juillet 2017, il fut procédé à l'audition du témoin T3.) dans le cadre de la contre-enquête dont le résultat est consigné au procès-verbal respectif inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 2623/2016.

A l'appel de la cause à l'audience publique du mardi, 26 septembre 2017, audience publique à laquelle l'affaire avait été fixée pour la continuation des débats ultérieurs, l'affaire fut alors contradictoirement refixée au vendredi, 24 novembre 2017.

Lors de l'audience publique du vendredi, 24 novembre 2017, l'affaire dont question fut utilement retenue. Les mandataires de la requérante, du défendeur et du Fonds pour l'Emploi (Maître Martine KRIEPS, Maître Alev ACER en remplacement de Maître Arnaud RANZENBERGER, Maître Jil FEITH en remplacement de Maître Georges PIERRET) furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants.

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

le jugement qui suit:

Procédure :

Revu le jugement avant dire droit rendu par ce tribunal du travail le 07 avril 2017.

Revu l'ordonnance rendue par la Présidente du tribunal du travail en date du 12 mai 2017.

Vu le résultat des mesures d'instruction.

Moyens et prétentions des parties :

Lors de l'audience publique du 24 novembre 2017, la requérante maintient ses conclusions antérieures.

Elle demande à voir rejeter les témoignages sur base de l'article 1341 du Code civil, le contrat de travail étant précis quant à l'horaire de travail.

Elle estime que les heures de présence sur son lieu de travail, seraient à assimiler à du temps de travail et demande dès lors à dire fondée sa demande en condamnation de son ancien employeur au paiement d'un montant de 8.512,78 euros brut à titre d'indemnité et majorations pour heures supplémentaires prestées.

Elle réclame le montant de 1.108,33 euros pour 137 heures travaillées le dimanche.

Elle réclame encore un montant de 2.000 euros à titre de réparation du préjudice moral et physique subi en raison de la violation de la législation en matière de durée de travail et de 1000 euros en raison de la violation de la législation en matière de santé et de sécurité au travail, faute d'avoir été présentée au médecin de travail et eu égard à son inscription tardive à la Sécurité sociale.

La requérante demande à se voir allouer un jour de congé supplémentaire sur base de l'article L.231-11 du Code du travail.

Enfin, elle demande à se voir allouer un montant de 2.000 euros en raison des conditions de travail dégradantes et de l'attitude intransigeante de l'employeur.

En ce qui concerne la résiliation du contrat à l'essai, elle demande à la déclarer abusive, l'employeur ne pouvant tirer motif des revendications de sa salariée des droits qui lui sont garantis par les dispositions d'ordre public du Code du travail.

Elle demande dès lors dédommagement de son préjudice matériel à hauteur de 6.631,85 euros et de son préjudice moral à hauteur de 2.500 euros.

Finalement, elle demande à se voir allouer une indemnité de procédure.

De son côté, le défendeur réitère ses conclusions antérieures et conteste formellement que la requérante ait travaillé de 17 heures 00 à 9 heures 00 du matin. Il maintient que cette dernière aurait eu une obligation de rester à son domicile après avoir mis son épouse au lit à 19 heures 00 au plus tard.

Ainsi, la durée hebdomadaire de travail de la requérante aurait été de 41 heures 30 heures.

Il explique avoir payé un montant total de 4.471,30 euros net à titre de salaire de la requérante pour la période allant du 1^{er} septembre au 18 octobre 2015, de sorte qu'il s'est largement acquitté des heures de travail effectivement prestées par la requérante de même que des majorations et temps de repos, faisant partie intégrante des salaires versées.

A l'appui de ses affirmations, il verse trois extraits de compte.

En ce qui concerne la résiliation du contrat travail, il estime qu'il était libre de résilier le contrat stipulant une clause à l'essai avec préavis sans autre motivation. De toute évidence, la requérante n'était pas d'accord avec les conditions de travail convenues.

Il conteste l'indemnité de procédure réclamée.

B.) réitère ses demandes en dommages-intérêts sur base de l'article 6-1 du Code civil et ses demandes en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, chaque fois à hauteur d'un montant de 1.000 euros.

Lors de l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a réitéré ses conclusions du 17 janvier 2017.

Motifs de la décision :

1. Quant aux faits :

Par contrat de travail du 1^{er} septembre 2015, **B.)** a engagé **A.)** en qualité de garde malade de son épouse.

Le contrat de travail stipulait une période d'essai de deux mois.

Il y est précisé que le lieu de travail sera LUXEMBOURG-VILLE au domicile privé de l'employeur, soit (...) à LUXEMBOURG.

Quant à l'horaire de travail, le contrat stipule que :

« L'employée devra respecter les horaires de travail suivants :

- toutes les nuits de la semaine du lundi au dimanche de 17 heures 00 à 9 heures 00

- les samedis et les dimanches en journée. ».

Le salaire convenu entre parties était de 2.000 euros brut.

Par courrier du 2 octobre 2015, **B.)** a résilié le contrat avec préavis.

Par courrier du 8 octobre 2015, l'Inspection du Travail et des Mines conteste les conditions de travail de la requérante.

La requérante a été affiliée à la Sécurité sociale du 1^{er} septembre au 18 octobre 2015 à raison de 40 heures par semaine.

Pour les mois de septembre et octobre 2015, elle s'est vu payer le montant net de 3.564,68 euros en date des 1^{er} octobre et 4 novembre 2015.

Pour le mois d'octobre 2015, l'employeur a encore payé la somme de 906,62 euros en date du 26 octobre 2015.

2. Quant à la prestation d'heures supplémentaires :

En l'espèce, le contrat prévoit que l'horaire de travail à respecter par A.) était de 17 heures 00 à 9 heures 00.

Les stipulations contractuelles étant claire, la salariée devait être présente au domicile privé de son employeur de 17 heures 00 à 9 heures 00 du matin de même que les samedis et dimanches en journée.

A.) fait plaider que le temps de présence et de disponibilité à son lieu de travail est à considérer comme du temps de travail.

De ce fait, la partie requérante a présenté un décompte des heures prestées du 1^{er} septembre au 18 octobre 2015 et réclame paiement d'un montant de 8.512,78 euros à titre d'indemnité et de majorations pour 526 heures supplémentaires prestées au-delà de la limite de 40 heures hebdomadaires.

Lors de la comparution personnelle des parties, elle a déclaré que :

« (...) En pratique, je suis arrivée à 17 heures au domicile de mes employeurs. Madame T2.) s'était chargée de donner les médicaments aux époux (...). Madame MME.) était souvent somnolente à mon arrivée. Le cas échéant, je lui ai encore préparé qch. à manger. Vers 19 heures, je suis montée avec elle dans sa chambre pour la préparer et essayer à la coucher. (...). ».

Ainsi, elle confirme que son travail consistait dans la tâche de préparer Madame MME.) pour aller au lit le soir et de s'occuper le lendemain de sa levée en attendant l'arrivée de Madame T2.).

Si le reste du temps, sa présence était en vertu des stipulations contractuelles, certes obligatoires, toujours est-il qu'il n'y avait pas nécessairement une prestation de travail effectif, ce d'autant plus que la personne à garder dormait.

A aucun moment, la requérante n'a affirmé avoir été éveillée toute la nuit. Pareille affirmation serait par ailleurs très peu crédible, ce d'autant plus que la

requérante cherchait à trouver un emploi rémunéré en journée qu'elle entendait exercer parallèlement à son activité de garde malade auprès des époux (...).

Dans une ordonnance du 11 janvier 2007 (affaire C-437/05), la Cour de Justice des Communautés Européennes a retenu par rapport aux services de garde d'un médecin ce qui suit :

« La directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000, ainsi que la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doivent être interprétées en ce sens que :

- elles s'opposent à la réglementation d'un Etat membre en vertu de laquelle les services de garde qu'un médecin accomplit selon le régime de la présence physique sur le lieu même de travail, mais au cours desquels il n'exerce aucune activité réelle, ne sont pas considérés comme constituant dans leur intégralité du « temps de travail » au sens desdites directives ;

- elles ne s'opposent pas à l'application par un Etat membre d'une réglementation qui, aux fins de la rémunération du travailleur et s'agissant du service de garde effectué par celui-ci sur son lieu de travail, prend en compte de manière différente les périodes au cours desquelles des prestations de travail sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, pour autant qu'un tel régime assure intégralement l'effet utile des droits conférés aux travailleurs par lesdites directives en vue de la protection efficace de la santé et de la sécurité de ces derniers. ».

Il résulte de ce qui précède que s'il faut considérer le temps de garde comme durée de travail au sens des articles L.211-5 et suivants, dispositions relatives à la durée maximale de travail par jour et par semaine, ce n'est pas pour autant que le temps de garde et a fortiori le temps de disposition à domicile devront être rémunérés en fonction des règles relatives aux heures supplémentaires. (cf. Tribunal du travail de LUXEMBOURG, 19 décembre 2011, n° 4850/2011, Tribunal du travail de LUXEMBOURG du 19 mars 2013, n° 1912/2013)

Le temps de garde sur le lieu de travail n'est partant pas à rémunérer conformément aux règles relatives aux heures supplémentaires. Tel est par contre le cas des heures de travail effectif prestées par le salarié pendant le temps de garde sur le lieu de travail.

Il incombe, en principe, au salarié qui réclame le paiement d'heures supplémentaires prestées d'établir, face aux contestations de l'employeur, non seulement la prestation effective desdites heures supplémentaires, mais encore que celles-ci ont été prestées à la demande ou de l'accord de l'employeur.

Dans la mesure où la partie requérante, qui a la charge de la preuve de la prestation d'heures supplémentaires, avait elle-même demandé l'audition des témoins **T1.)** et **T2.)** et suite à l'impossibilité d'**B.)** se présenter à la comparution

personnelle des parties pour raison de santé, le tribunal du travail a décidé par voie d'ordonnance d'entendre lesdits témoins, conformément à l'article 403 du Nouveau Code de procédure civile.

La partie requérante est dès lors malvenue de demander le rejet des témoignages pour heurter l'article 1341 du Code civil.

Lors de la comparution personnelle des parties, **A.)** a encore déclaré ce qui suit :

*« (...) En raison de sa maladie, elle souvent agitée et désorientée. Elle se relevait. A ces moments-là, il fallait une présence afin de la rassurer. Il arrivait aussi qu'elle demandait qch. à manger la nuit et qu'elle voulait se promener la nuit. On m'avait mis un lit à disposition dans la chambre de Madame **MME.)** directement à côté de son lit (...). ».*

T2.) a déclaré que : *« (...) Je sais qu'elle a dormi à la maison : au début dans la chambre où il y avait le piano. Par après, elle a occupé un lit jumeau dans la chambre de Madame **MME.)**. Je n'étais pas présente les nuits et je ne pas vous donner des renseignements sur la situation exacte. Tant Monsieur **B.)** que Madame **A.)** m'ont fait savoir au matin, si Madame **MME.)** avait bien dormi ou non. Parfois, ses nuits étaient calmes, parfois agitées. (...) ».*

Par la mise à disposition d'un lit dans la même chambre que la personne à garder, l'employeur ne pouvait ignorer qu'en cas de besoin, la requérante allait s'occuper des besoins de Madame **MME.)**.

S'y ajoute que de l'aveu même d'**B.)**, la requérante prestait hebdomadairement 41 heures 30, soit plus que la limite hebdomadaire de 40 heures.

Quant à l'import exact de la prestation de ces heures supplémentaires qui n'a pas pu être rapporté avec précision, il convient d'admettre la demande de la requérante jusqu'à concurrence d'un montant évalué ex aequo et bono à 1.250 euros.

En effet, par un arrêt de la Cour d'appel du 14 décembre 2006, ce principe de solution a été posé : au cas où il y a des éléments probants permettant de conclure que les prétentions du salarié en paiement des heures supplémentaires, c'est-à-dire portant sur des heures supplémentaires, dont l'import demeure cependant indéterminable avec précision, il convient d'admettre sa demande à concurrence d'un montant à évaluer ex aequo et bono par le tribunal (Cour d'appel du 14 décembre 2006, 3^e chambre, 30091).

3. Quant à la demande en paiement des majorations de salaire pour travail dominical :

Suivant contrat de travail, la requérante a travaillé les dimanches en journée.

Entre le 1^{er} septembre et le 18 octobre 2015, elle a travaillé en tout six dimanches.

B.) admet que les journées de travail le dimanche était de 12 heures.

La requérante réclame pour 137 heures travaillées le dimanche un montant de 1.108,33 euros à titre de majorations de 70%.

En vertu des articles L. 231-7 et L. 231-6 du Code du travail, la requérante a encore droit aux paiements des majorations de 70% pour les heures prestées les dimanches.

Suivant le décompte de Maître Martine KRIEPS, la requérante était en congé le dimanche, 11 octobre 2015.

Faute de preuve quant au travail effectivement presté le temps de garde sur le lieu de travail pendant les dimanches, le tribunal du travail tiendra compte des 12 heures de travail prestées les 5 dimanches travaillées entre 1^{er} septembre et le 18 octobre 2015.

La demande de la requérante est dès lors fondée pour le montant brut de 485,40 {8,09 euros [11,56 euros = (2.000/173)] x 0,7 x 5 jours x 12 heures}.

4. Quant à la réparation du préjudice moral du chef de violation de la législation en matière de durée de travail, de la législation en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi qu'en raison des conditions de travail dégradantes et l'attitude intransigeante de l'employeur :

A.) demande à se voir allouer un montant de 2.000 euros à titre de réparation du préjudice moral en raison de la violation de la législation en matière de durée de travail, un montant de 2.000 euros en raison du défaut d'inscription à la Sécurité sociale et du défaut d'examen médical avant son embauche, ainsi qu'un montant de 2.000 euros en raison des conditions de travail dégradantes et l'attitude intransigeante de l'employeur.

Eu égard aux circonstances de l'espèce - et notamment eu égard aux explications d'**A.)** et aux pièces versées en cause -, cette dernière reste en défaut de prouver concrètement les différents préjudices moraux allégués.

Sa demande à titre de réparation de son préjudice moral du chef des causes spécifiées ci-avant doit partant être rejetée.

5. Quant au non-respect de repos hebdomadaire :

A.) réclame par ailleurs un congé supplémentaire de deux jours pour ne pas avoir pu bénéficier d'un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures pendant la durée de son engagement de septembre à octobre 2018.

Elle demande à cet effet paiement d'un jour de congé supplémentaire à hauteur de 92,49 euros.

L'article L.231-11 du Code du travail tel qu'en vigueur au moment des faits:

« Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa. »

Il appartient à A.) de prouver la réalité du droit à des heures de congé supplémentaires.

Dans la mesure où il résulte du contrat de travail du 1^{er} septembre 2015 que la salariée a été engagée sur sept jours de travail et que l'Inspection du travail et des Mines en a fait le constat dans son courrier du 8 octobre 2015, le tribunal du travail admet que cette preuve est rapportée à suffisance pour la période de septembre à octobre 2015, de sorte que la requérante peut prétendre à un congé supplémentaire d'un jour en application de l'article L. 231-11 précité.

La demande de la requérante est dès lors à déclarer fondée à hauteur de 92,48 euros.

6. Quant à la demande en indemnisation pour rupture abusive du contrat de travail :

A.) demande à voir déclarer abusive la résiliation de son contrat de travail et réclame à titre de réparation de son préjudice matériel un montant actualisé de 6.631,85 euros et de 2.500 euros à titre de réparation du préjudice moral.

Par courrier du 2 octobre 2015, B.) a résilié le contrat à l'essai de la requérante dans les termes suivants :

(...)

La caractéristique essentielle et la raison d'être du contrat à l'essai sont de conférer à chaque partie la faculté de rompre le contrat sans devoir fournir les motifs de cette décision.

Ainsi est-il de jurisprudence que la rupture opérée en cours de période d'essai est de nature discrétionnaire et que l'appréciation des compétences du salarié est une des prérogatives essentielles de l'employeur, le juge ne se reconnaissant pas le droit d'y substituer la sienne, que c'est la mise en cause d'un élément de nature purement subjective qui, impliquant une totale liberté d'appréciation, fonde le caractère discrétionnaire de la décision prise par l'employeur (cf. J.Cl. Droit du travail, fasc. 17-16, n° 70 s.).

Le droit de rompre le contrat à l'essai n'est pas arbitraire pour autant et l'employeur se voit exposé à une condamnation au paiement de dommages et intérêts, soit, lorsque la rupture a eu lieu dans des circonstances inacceptables qui révèlent l'intention de nuire ou qui, à tout le moins, sont analysées en une légèreté blâmable, soit lorsque la période d'essai n'a pas été utilisée dans le cadre de sa finalité, l'employeur ayant opéré un détournement qui sera analysé en un abus de droit.

En l'espèce, c'est un abus de droit du fait du détournement de la finalité de l'essai, sinon du moins une légèreté blâmable qui est reproché à l'employeur.

La charge de la preuve incombe au salarié.

En effet, ni l'employeur ni le salarié n'ayant besoin d'exprimer les motifs à l'appui de la rupture pendant la période d'essai, c'est à la personne qui se prévaut d'un abus qu'incombe la charge de la preuve.

En l'espèce, **B.)** indique dans le courrier précité que la résiliation du contrat intervient en raison d'un désaccord sur le salaire convenu.

A.) soutient que la résiliation intervenue suite à ses revendications salariales légitimes est abusive de ce fait.

Il échet de constater que les parties ont signé en date du 1^{er} octobre 2015 un avenant au contrat de travail aux termes duquel ils ont fixé d'un commun accord la fin du contrat au 1^{er} novembre 2015.

En dépit de la résiliation du contrat avec effet au 18 octobre 2015, le salaire de la requérante pour le mois d'octobre 2015 a été intégralement payé.

Même à admettre un abus de droit dans le chef de l'employeur, **A.)** reste en défaut de justifier tant le préjudice matériel que le préjudice moral allégué, la relation de travail devant prendre fin le 1^{er} novembre 2015 et la négociation d'un nouveau contrat incertaine.

Elle est dès lors à débouter de sa demande en dommages-intérêts du chef de licenciement abusif.

7. **Quant à la demande en délivrance de fiches de salaire :**

Ayant été déclarée à la Sécurité sociale en tant que salariée d'un ménage privé, la délivrance de fiches de salaire n'est pas obligatoire et la demande afférente à rejeter.

8. **Quant à la demande reconventionnelle sur base de l'article 6-1 du Code civil :**

Pour qu'une demande en allocation de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire soit fondée, il faut que la demande de la partie adverse constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur équipollente au dol.

Faute de prouver, non seulement un préjudice dans son chef, mais encore que compte tenu des circonstances de l'espèce, l'exercice de l'action en justice de **A.)** résulterait d'un acte de malice ou de mauvaise foi, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable, **B.)** est à débouter de sa demande en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

9. **Conclusions :**

Au vu de ce qui précède la demande de la partie requérante est fondée en son principe pour un montant total brut de 1.827,89 (1.250 + 92,49 + 485,40) euros.

La partie défenderesse a fait plaider qu'elle s'est acquittée de tous les salaires par les paiements effectués comprenant les salaires de même que les majorations et jour de repos.

Pour les mois de septembre et octobre 2015, elle s'est vu payer le montant net de 3.564,68 euros en date des 1^{er} octobre et 4 novembre 2015.

Pour le mois d'octobre 2015, l'employeur a encore payé la somme de 906,62 euros en date du 26 octobre 2015.

Elle s'est dès lors vu payer un montant total de 4.471,30 euros net.

Suivant le contrat de travail, elle avait droit pour le mois de septembre au paiement d'un salaire brut de 2.000 euros et pour le mois d'octobre un montant brut de 1.161,29 (2.000/31 x 18), soit un total de 3.161,29 euros (2.000 + 1.161,29).

A ce montant s'ajoute la somme de 1.827,89 euros, ce qui fait un total de 4.989,18 euros.

Compte tenu des paiements effectués par son ancien employeur, la demande de la requérante est fondée pour le montant de 517,88 (= 4.989,18 - 4.471,30) euros.

Aux termes de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision, s'il s'agit de salaires échus.

En l'espèce, les arriérés de salaire constituent des créances salariales.

Par conséquent, il convient de prononcer l'exécution provisoire - qui est de droit - à l'égard de la condamnation prononcée.

10. Quant aux indemnités de procédure :

L'allocation d'une indemnité de procédure ne se justifie, en l'espèce, ni dans le chef d'A.) ni dans le chef d'B.), la condition d'iniquité n'étant établie à suffisance.

11. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire pour le Fonds pour l'Emploi :

Faute d'assiette, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est à déclarer sans objet.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Vu le jugement avant dire droit rendu par ce tribunal du travail le 07 avril 2017 ;

Vu l'ordonnance rendue par la Présidente du tribunal du travail en date du 12 mai 2017 ;

Vu le résultat des mesures d’instruction ;

Déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

Condamne B.) à payer à **A.)** à titre d’arriérés de salaire la somme de 517,88 (cinq cent dix-sept virgule quatre-vingt-huit) €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 23 mai 2016, jour de la demande, jusqu’à solde ;

Ordonne l’exécution provisoire du présent jugement, nonobstant toutes voies de recours et sans caution, en ce qui concerne les arriérés de salaire ci-avant précisés ;

Déboute A.) de sa demande en réparation du préjudice moral du chef de violation de la législation en matière de durée de travail, de la législation en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi qu’en raison des conditions de travail dégradantes et l’attitude intransigeante de l’employeur ;

Déboute A.) de sa demande en dommages-intérêts du chef de résiliation abusive du contrat de travail ;

Déboute A.) de sa demande en délivrance des fiches de salaire de mois de septembre et octobre 2015 ;

Déboute B.) de sa demande sur base de l’article 6-1 du Code civil ;

Déboute A.) et B.) de leurs demandes respectives sur base de l’article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

Déclare sans objet la demande de l’ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire pour le Fond pour l’Emploi;

Condamne B.) aux frais et dépens de l’instance.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI.**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le

_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.