

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no 3208/2018

## AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 OCTOBRE 2018

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, anciennement au service de **la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, demeurant à F-ADRESSE1.),

**demanderesse**, comparant par Maître Natacha STELLA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t**

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### P R E S E N T S :

- **Claudine ELCHEROTH**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;  
- **Raymond SERRES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

### F A I T S :

1) Suite à la requête déposée le 21 novembre 2017 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 5 janvier 2018.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître Agathe SEKROUN se présenta pour la société défenderesse et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 2 mars 2018 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires à la demande de l'un ou de l'autre des mandataires des parties (4.5.2018, 26.6.2018, 29.6.2018).

A l'audience publique du vendredi, 29 juin 2018, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 21 septembre 2018.

2) Suite à la requête déposée le 23 août 2018 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 10 septembre 2018.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître Agathe SEKROUN se présenta pour la société défenderesse et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 21 septembre 2018 pour être jointe à l'affaire introduite par requête déposée le 21 novembre 2017.

1) + 2) A l'audience publique du vendredi, 21 septembre 2018, les deux rôles furent utilement retenus. Lors de cette audience, Maître Natacha STELLA, le mandataire de la requérante, et Maître Agathe SEKROUN, le mandataire de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

### **le jugement qui suit:**

Par requête déposée au greffe le 21 novembre 2017, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail son ancien employeur, la société SOCIETE1.) S.A., pour l'entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- heures supplémentaires :	13.510,03 euros
- jours fériés impayés :	1.854,16 euros
- harcèlement moral :	10.000,00 euros

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) S.A. à verser les plannings de travail de la requérante pour la période de septembre 2014 à juillet 2017, sous peine d'une astreinte de 300 euros par document manquant et par jour de retard sur base des articles 60 et 288 du nouveau code de procédure civile.

La requérante sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et elle demande à voir ordonner l'exécution provisoire de l'« ordonnance » à intervenir.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 763/17 du rôle.

Par requête déposée au greffe le 23 août 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail son ancien employeur, la société SOCIETE1.) S.A., pour l'entendre condamner à lui payer la somme de 1.402,96 euros à titre d'indemnité compensatoire de congés non pris, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, et à lui délivrer ses documents sociaux dûment rectifiés (formulaire U1, fiche non périodique relative aux congés) endéans la huitaine de la notification de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 300 euros par document manquant et par jour de retard.

La requérante sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 800 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et elle demande à voir ordonner l'exécution provisoire de l'« ordonnance » à intervenir.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 536/18 du rôle.

Les requêtes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

A l'audience des plaidoiries, la requérante a réduit sa demande à titre de jours fériés impayés à la somme de 114,20 euros.

Il échet de lui en donner acte.

La société SOCIETE1.) S.A. soulève l'irrecevabilité pour cause de prescription des demandes à titre d'heures supplémentaires, de jours fériés impayés et de congés non pris pour la période antérieure à novembre 2014.

Elle reconnaît ensuite être redevable envers PERSONNE1.) de la somme de 2.215,52 euros à titre d'heures supplémentaires et de la somme de 33,33 euros pour le jour férié légal du 1<sup>er</sup> novembre 2015, et elle conteste le bien-fondée de la demande adverse pour le surplus.

La partie défenderesse sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des deux rôles.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 8 août 2014, PERSONNE1.) a été engagée à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014 par la société SOCIETE1.) S.A. en qualité de serveuse, la durée de travail hebdomadaire ayant été fixée à 35 heures réparties sur 5 jours.

La requérante a été en arrêt de maladie à partir du mois d'août 2017, sans préjudice de la date exacte.

Par courrier recommandé du 30 janvier 2018, PERSONNE1.) a démissionné moyennant le préavis légal d'un mois, au 28 février 2018.

### 1. Quant aux heures supplémentaires

PERSONNE1.) affirme que pendant toute la durée de son contrat de travail jusqu'à son arrêt de maladie en août 2017, elle aurait systématiquement dû prêter des heures supplémentaires non rémunérées.

Elle fait état de 168,50 heures supplémentaires pour l'année 2014, de 292 heures supplémentaires pour l'année 2015, de 217 heures supplémentaires pour l'année 2016 et de 158 heures supplémentaires pour l'année 2017, équivalant, compte tenu du taux horaire majoré de 16,17 euros, à la somme totale de 13.510,03 euros.

En guise de preuve de ses revendications, PERSONNE1.) verse des plannings de travail confectionnés par elle-même. A titre subsidiaire, elle demande la condamnation de l'employeur à verser le registre des heures prestées, donnant à considérer que ce registre doit nécessairement exister puisque l'employeur lui a payé quelques heures supplémentaires.

Elle fait encore valoir qu'en novembre 2017, l'ITM aurait fait des vérifications auprès de la partie défenderesse et qu'après avoir constaté des défaillances de l'employeur au niveau du paiement des heures supplémentaires (non-paiement de la majoration de 40%), l'ITM aurait invité celui-ci à établir un décompte aux termes duquel l'employeur reconnaîtrait être redevable à la requérante de la somme de 2.215,52 euros, sans pourtant s'être acquitté du paiement de cette somme. Ainsi, seul le montant de (13.510,03 – 2.215,52 =) 11.294,51 euros serait encore discutable à l'heure actuelle.

La société SOCIETE1.) S.A. soulève l'irrecevabilité pour cause de prescription de la demande pour la période antérieure à novembre 2014.

Pour la période à partir de novembre 2014, elle reconnaît être redevable de la somme de 2.215,52 euros correspondant à la majoration de 40% pour les heures supplémentaires indiquées dans les fiches de salaire de la

requérante de novembre 2014 à juillet 2017, mais elle conteste les revendications adverses pour le surplus, lesquelles ne reposeraient que sur des plannings unilatéraux dépourvus de toute force probante. Soutenant que la charge de la preuve de la prestation des heures supplémentaires reposerait sur la salariée, la société SOCIETE1.) S.A. estime qu'il ne lui incomberait pas de verser le registre des heures prestées.

Aux termes de l'article L.221-2 du code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil.

Conformément à l'article 2244 du code civil, seule une citation en justice, un commandement ou une saisie interrompent la prescription, de sorte que la mise en demeure par lettre recommandée du 11 septembre 2017, laquelle ne contient d'ailleurs pas de revendication chiffrée, n'a pas d'effet interruptif.

L'exception de prescription est dès lors fondée et la demande en paiement de la requérante à titre des heures supplémentaires est à déclarer irrecevable pour les rémunérations échues avant le 21 novembre 2014.

Il est de principe qu'il incombe au salarié qui revendique le paiement d'heures supplémentaires d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées à la demande de son employeur ou avec son autorisation.

La partie défenderesse conteste que la requérante a presté des heures supplémentaires à sa demande.

Dès lors, il appartient à PERSONNE1.) de prouver qu'elle a presté les heures supplémentaires dont elle réclame paiement au-delà de celles reconnues par l'employeur et d'établir qu'elle les a prestées sur demande et avec l'accord de son ancien employeur.

Or, cette preuve laisse d'être rapportée, étant donné qu'PERSONNE1.) se prévaut, à l'appui de sa revendication, uniquement de listings qu'elle a établis unilatéralement, lesquels sont toutefois, eu égard aux contestations de l'employeur, dénués de force probante.

Dans la mesure où PERSONNE1.) ne verse aucun autre début de preuve susceptible de corroborer qu'elle aurait effectué des heures supplémentaires au-delà de celles reconnues par la société SOCIETE1.) S.A., il n'y a pas non plus lieu de faire droit à sa demande tendant à voir ordonner à celle-ci de verser les relevés des heures prestées.

PERSONNE1.) restant dès lors en défaut de prouver qu'elle a presté des heures supplémentaires à la demande ou avec l'accord de la partie défenderesse au-delà de celles reconnues par l'employeur, sa demande en paiement d'heures supplémentaires n'est à déclarer fondée qu'à concurrence du montant de 2.215,52 euros reconnu par l'employeur et

correspondant à la majoration de 40% pour les heures supplémentaires indiquées dans les fiches de salaire de la requérante de novembre 2014 à juillet 2017.

## 2. Quant aux jours fériés

PERSONNE1.) ne revendique actuellement plus que le paiement de deux jours fériés légaux, à savoir le 1<sup>er</sup> novembre 2015 (2 heures 50) et le 17 avril 2017 (7 heures), soit un montant total de 33,33 (3 x 11,11 euros) + 80,87 (7 x 11,55 euros) = 114,20 euros.

La société SOCIETE1.) S.A. reconnaît être redevable du paiement correspondant au 1<sup>er</sup> novembre 2015, mais elle conteste la revendication adverse à titre du 17 avril 2017 (lundi de Pâques) soutenant qu'elle a payé ce jour férié légal avec le salaire du mois de mai 2017.

Il résulte en effet de la fiche de salaire du mois de mai 2017 que l'employeur a payé à la requérante trois jours fériés légaux alors que le mois de mai 2017 ne comptait que deux jours fériés légaux, de sorte qu'en l'absence d'explication avancée par la requérante pour contredire l'affirmation de l'employeur, il y a lieu d'admettre que le paiement du troisième jour férié légal correspond à la régularisation du jour férié légal du 17 avril 2017.

Il s'ensuit que la demande d'PERSONNE1.) à titre de jours fériés légaux impayés est à déclarer fondée pour le seul jour du 1<sup>er</sup> novembre 2015 pour le solde réclamé de 33,33 euros.

## 3. Quant aux congés non pris

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 1.402,96 euros se décomposant comme suit :

- report de congés des années antérieures : (135,33 heures x 11,55 euros)	1.563,06 euros
- congés non pris en 2017 : [(175 (congés dus) – 63 (congés pris) x 11,55 euros]	1.293,60 euros
- congés non pris en 2018 : (29,17 heures x 11,55 euros)	336,91 euros

La requérante fait valoir qu'il serait dûment établi sur base des indications figurant sur les fiches de salaire de septembre 2014 à janvier 2018, que pendant toute la durée de la relation de travail, l'employeur a toujours été d'accord avec le report sans restriction des congés non pris d'année en année, et que les congés ainsi reportés pour la période antérieure à l'année 2017 se seraient élevés à un total de 135,33 heures. PERSONNE1.) soutient que dans la mesure où les fiches de salaire sont des documents émanant de l'employeur, elles vaudraient aveu extrajudiciaire dans son chef de son accord au report des congés non pris des années antérieures à 2017. Ainsi, eu égard aux indications figurant sur les fiches de salaire de septembre 2014 à janvier 2018, l'employeur ne pourrait pas se prévaloir

utilement d'une prétendue erreur matérielle figurant sur la fiche de salaire de janvier 2018 pour contester son accord au report des congés des années antérieures.

PERSONNE1.) donne encore à considérer qu'elle était en congé de maladie pendant tout le mois de janvier 2018, de sorte qu'il serait exclu qu'elle a pris des congés pendant cette période.

La société SOCIETE1.) S.A. soulève l'irrecevabilité pour cause de prescription de la demande pour la période antérieure à novembre 2014.

Elle affirme, pour le surplus, qu'elle n'aurait jamais marqué son accord au report des congés non pris pour la période antérieure à l'année 2017 et que la fiche de salaire de janvier 2018, qui fait état d'un tel report, contiendrait une simple erreur matérielle.

L'indemnité compensatoire de congés non pris ne serait partant due que pour les seuls congés non pris relatifs aux années 2017 et 2018. Comme elle aurait d'ores et déjà versé à la requérante l'indemnité compensatoire correspondante, respectivement même un montant plus élevé que celui qui serait dû, la demande d'PERSONNE1.) serait à déclarer non fondée.

Selon l'article L.233-9 du code du travail, « *Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.*

*Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours. ».*

L'article L.233-10 prévoit que « *le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit. ».*

Si l'article L.233-10 du code du travail prévoit uniquement que le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être exceptionnellement reporté jusqu'au 31 mars de l'année qui suit, il en est autrement si l'employeur a accordé à son salarié le report de ses congés d'une année à l'autre.

L'employeur peut ainsi marquer, même tacitement, son accord avec un report de congé au-delà du 31 mars de l'année suivante en le faisant inscrire sur les fiches de salaire.

Il est en effet de principe que s'il est vrai que le report est exceptionnel et nécessite l'accord de l'employeur, l'accord tacite de l'employeur est établi s'il a de façon systématique et continue fait bénéficier le salarié du report intégral des heures de congé non encore prises d'une année à l'autre, que ce soit celles de l'année échue ou même d'années antérieures.

Cet usage est créateur de droits dans le chef du salarié, droits exorbitants du droit commun, licites au regard de l'article L.121-3 du code du travail.

Il appert de l'examen des fiches de salaire versées en cause que le report des congés non pris est inscrit sur toutes les fiches de salaire établies à partir de février 2015 jusqu'à janvier 2018 inclus, et notamment sur les fiches de salaire émises après le 31 mars 2015, le 31 mars 2016 et le 31 mars 2017, date au-delà de laquelle le report des heures de congé non prises de l'année écoulée respective devait en principe prendre fin, ce qui établit incontestablement l'accord tacite de l'employeur au report des congés non pris d'année en année.

La partie défenderesse est dès lors malvenue, après des années, de contester ce report et de se prévaloir de la fiche de salaire de février 2018 qui fait état d'un report d'heures de congés non prises nettement moins élevé, à savoir uniquement 125,73 heures, en alléguant une prétendue erreur matérielle contenue dans la fiche de salaire de janvier 2018 qui renseigne, tout comme la fiche de salaire de décembre 2017, un report de 232,73 heures au total, dont 135,33 heures de congés non prises relatives à la période antérieure à l'année 2017 et  $(160,40 - 63 =) 97,40$  heures de congés non prises en 2017.

Il convient d'ailleurs d'ajouter que l'employeur se contredit lorsqu'il affirme reconnaître uniquement le report des congés non pris de l'année 2017, étant donné que les congés non pris pour l'année 2017 s'élèvent, suivant la fiche de salaire de décembre 2017, seulement à 97,40 heures et non pas à 125,73 heures. Même à admettre que l'employeur se soit par la suite rendu compte de l'erreur contenue dans cette fiche de salaire, à savoir qu'PERSONNE1.) a non pas droit à 160,40 heures de congé, mais à 175 heures de congé pour l'année 2017, et qu'il ait dès lors ajouté ces  $(175 - 160,40 =) 14,60$  heures, on n'obtient toujours qu'un total de  $(97,40 + 14,60 =) 112$  heures de congés non prises pour l'année 2017 et non pas de 125,73 heures de congés non prises telles qu'indiquées dans la fiche de salaire de février 2018.

Le moyen de prescription soulevé par la partie défenderesses est ensuite à rejeter, étant donné qu'outre la question de savoir si les congés reportés se prescrivent par trois ans, il n'est pas établi que les heures de congé pour lesquelles paiement est actuellement réclamé se rapportent à une période antérieure au 21 novembre 2014.

Il résulte des développements qui précèdent qu'PERSONNE1.) peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris pour un total de  $[135,33 \text{ heures (report pour la période antérieure à l'année 2017)} + 112 \text{ heures (congés non pris en 2017)} + 29,16 \text{ heures (année 2018)} =] 276,49$  heures, et qui s'élève partant, compte tenu du taux horaire brut de 11,5525 euros en vigueur au moment de la fin du contrat, à la somme de  $(276,49 \times 11,5525 =) 3.194,15$  euros.

L'employeur ayant d'ores et déjà effectué un paiement de 1.790,61 euros, PERSONNE1.) peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris s'élevant à la somme de (3.194,15 - 1.790,61 =) 1.403,54 euros bruts, de sorte que sa demande est à déclarer fondée pour la somme réclamée de 1.402,96 euros.

#### 4. Quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) expose que depuis son embauche, PERSONNE2.), son responsable, n'aurait cessé de s'en prendre continuellement à la requérante en l'agressant verbalement, en lui adressant des brimades et en dénigrant son travail, de sorte qu'elle aurait été en arrêt de maladie pour cause de syndrome anxio-dépressif réactionnel et de « *burn out* » directement liés à son travail.

La requérante soutient que le harcèlement moral exercé par son responsable aurait été très grave et elle indique, à titre d'exemple :

- qu'elle aurait été sollicitée constamment par son responsable pour travailler au-delà de ses heures normales de travail ;
- que le responsable dénigrerait son travail et lui reprocherait de ne pas avoir fait assez d'heures alors qu'elle aurait constamment fait des heures supplémentaires ;
- que son responsable lui aurait, pour la dernière fois, refusé des congés en février 2017 sans aucun motif légitime, tandis qu'il aurait accepté les congés d'autres salariés ;
- qu'après une demande d'explication de sa part concernant ce refus, le responsable se serait emporté, il aurait frappé sur le bar avec un bocal en verre et il aurait mis un coup de pied dans la porte ;
- qu'elle aurait été obligée d'annuler des rendez-vous médicaux après que son responsable ait refusé de la libérer pour s'y rendre, aggravant ainsi certains problèmes de santé ;
- qu'elle aurait chaque jour dû faire le ménage dans les locaux en plus de son travail habituel, alors que cela n'aurait pas fait partie de ses fonctions ;
- qu'à la moindre contrariété, le responsable l'aurait agressée verbalement avec des paroles telles que « *A quoi cela sert de payer des employés si le travail n'est pas fait ?* » ou encore « *Putain vous faites chier !* ».

La situation se serait encore aggravée le 1<sup>er</sup> août 2017, lorsque PERSONNE2.) se serait une fois de plus pris à elle en lui intimant de quitter son lieu de travail et de lui présenter sa démission.

Suite à ces derniers faits, elle aurait craqué psychologiquement, ce qui aurait généré un arrêt de maladie qui a perduré jusqu'à sa démission.

La réalité du harcèlement moral serait établie à suffisance de droit par le fait que le médecin de contrôle aurait maintenu son arrêt de maladie jusqu'à sa

démission et que son taux de cortisol aurait, même encore en décembre 2017, été plus élevé que la norme.

Elle se prévaut en outre des attestations testimoniales établies par ses enfants, qui auraient travaillé dans le même établissement qu'elle dans le cadre d'un contrat étudiant, ainsi que de celle de son époux.

PERSONNE1.) donne encore à considérer que le harcèlement moral de son employeur se serait poursuivi jusqu'à sa démission, étant donné que son mandataire aurait dû faire une mise en demeure pour réclamer le paiement du salaire et la délivrance des fiches de salaire.

Le harcèlement moral se poursuivrait d'ailleurs encore à l'heure actuelle dans la mesure où l'employeur, en dépit du fait qu'il reconnaît être redevable à la requérante de la somme de 2.215,52 heures à titre d'heures supplémentaires, n'aurait toujours pas procédé au paiement de cette somme.

La requérante fonde sa demande sur l'article 1134 du code civil et elle réclame un dédommagement s'élevant à 10.000 euros.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste la réalité du harcèlement allégué, soutenant qu'PERSONNE1.) s'acharnerait tout simplement contre son employeur.

La partie défenderesse fait valoir qu'il résulterait de la lecture de la requête que pour PERSONNE1.) le harcèlement moral consisterait à faire des heures supplémentaires et à se voir refuser des congés, ce qui serait pourtant tout à fait normal.

Elle soutient ensuite que les attestations des enfants de la requérante ne seraient pas d'une grande valeur étant donné que leur contenu serait vague, et elle donne à considérer qu'il serait bizarre pour une salariée de faire travailler ses enfants auprès d'un employeur qui la harcèle prétendument.

L'attestation testimoniale du mari de la requérante serait également dépourvue de pertinence dans la mesure où il s'agirait d'un témoin indirect.

L'employeur se prévaut, de son côté, d'attestations testimoniales établies par d'autres salariées et par un client régulier de l'établissement, desquelles il résulterait qu'PERSONNE1.) n'avait pas envie de travailler, qu'elle avait un mauvais comportement avec les autres salariées et les clients, et que le responsable, PERSONNE2.), est quelqu'un de bien.

PERSONNE1.) affirme que les attestations testimoniales établies par les autres salariées de l'employeur seraient imprécises, non pertinentes et non concluantes, puisqu'elles contiendraient des contradictions et qu'elles auraient été établies sous la pression de l'employeur.

Elle soulève en outre l'irrecevabilité de l'attestation testimoniale établie par le client de l'établissement pour ne pas contenir la formule obligatoire écrite à la main, relative à la connaissance par l'auteur qu'une fausse déclaration de sa part l'expose à des sanctions pénales, sinon cette attestation ne serait ni précise ni pertinente ni concluante.

En matière de harcèlement moral, en l'absence de législation nationale, il convient de se référer à la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui dispose en son article 2, point 3 que « *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* ».

Compte tenu du cadre tracé par la précitée directive, il est admis que constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne. Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Cour d'appel, 11 janvier 2018, numéro 44637 du rôle) en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du code civil constitue, en l'absence d'une législation luxembourgeoise spécifique, la base légale de l'action en dommages et intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral.

L'obligation de l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, l'oblige à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe.

L'obligation qui pèse sur l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise constitue une obligation de résultat.

Toujours est-il que le créancier d'une obligation de résultat doit établir que le résultat n'a pas été atteint, de sorte que la charge de la preuve du harcèlement moral allégué incombe au salarié.

Il appartient dès lors à PERSONNE1.) d'établir l'existence d'agissements répétés, vexatoires ou attentatoires aux droits et à la dignité de sa personne, et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail et de la santé de la requérante, exercés à son encontre par son responsable PERSONNE2.).

PERSONNE1.) se prévaut en premier lieu d'une dégradation de ses conditions de travail due à la prestation d'innombrables heures supplémentaires.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé avoir presté autant d'heures supplémentaires que celles dont elle fait état, il est cependant établi sur base des fiches de salaire et du décompte émanant de l'employeur lui-même, que pendant toute la durée des relations de travail et jusqu'à son arrêt de maladie en août 2017, elle a toujours presté des heures supplémentaires par rapport aux 35 heures contractuellement fixées, à l'exception de quatre mois où elle a presté un nombre d'heures inférieur à celui prévu au contrat de travail. Comme le nombre d'heures supplémentaires prestées mensuellement par PERSONNE1.) varie entre 0,25 et 35,60 heures supplémentaires, atteignant même une fois 58 heures (décembre 2016), dont trois mois avec plus de 30 heures supplémentaires, 8 mois avec plus de 20 heures supplémentaires et 7 mois avec plus de 10 heures supplémentaires, il est indéniable que de par leur régularité et leur importance par rapport à l'horaire de travail hebdomadaire fixé à 35 heures, ces heures supplémentaires ont incontestablement constitué un alourdissement des conditions de travail d'PERSONNE1.).

Or, il est admis qu'il convient de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié ou encore à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail. Ainsi, pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquences, constitutifs d'un abus. Ils ne doivent pas avoir tenu à de simples circonstances, à tort ou à raison, mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise (Cour d'appel, 28 juin 2007, numéro 30994 du rôle ; Cour d'appel, 18 juin 2015, numéro 40350 du rôle). Toute activité professionnelle peut être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachées à des situations de harcèlement moral. Un ressenti subjectif d'une situation donnée par le salarié ne correspond pas forcément à la réalité objective de la même situation (Cour d'appel, 18 juin 2015, numéro 40350 du rôle).

Ainsi, une éventuelle surcharge de travail ou la prestation d'heures supplémentaires ne permet pas de retenir dans le chef de l'employeur un acte positif de harcèlement moral si celle-ci est justifiée par des impératifs et aléas de gestion objectifs, inhérents à la vie de l'entreprise, comme par exemple le remplacement ponctuel de salariés malades ou

démissionnaires, mais constitue uniquement un acte de harcèlement moral à condition que cette surcharge de travail, respectivement cette prestation d'heures supplémentaires, soit systématique en raison de l'absence de volonté de l'employeur de faire le nécessaire en termes de gestion afin de remédier à cette situation, alors qu'il existe objectivement des solutions et que le salarié lui a fait savoir que cette surcharge de travail, respectivement cette prestation d'heures supplémentaires, affecte sa santé.

En l'espèce, il ne résulte d'aucune pièce du dossier, et notamment d'aucune des attestations testimoniales versées en cause par PERSONNE1.), voire il n'est même pas allégué par celle-ci, qu'elle se soit à un moment donné plainte auprès de son employeur quant au fait qu'elle devait systématiquement prêter des heures supplémentaires et que sa santé en soit affectée. Aux termes de leurs attestations testimoniales, PERSONNE3.), salariée au service de l'employeur depuis 2014, et PERSONNE4.), salariée au service de l'employeur depuis 10 ans, déclarent d'ailleurs que PERSONNE2.) n'a jamais forcé ses salariées à effectuer des heures supplémentaires, et il ne résulte d'aucune des pièces et attestations testimoniales versées par la requérante, que celle-ci aurait été forcée, contre son gré, à faire des heures supplémentaires. PERSONNE3.) déclare en outre que lorsque le patron faisait une réunion avec PERSONNE1.), celle-ci disait que tout allait bien.

Il s'ensuit qu'indépendamment de la question de savoir si la prestation systématique d'heures supplémentaires était objectivement justifiée ou non, le premier reproche d'PERSONNE1.) s'avère infondé.

PERSONNE1.) reste encore en défaut d'étayer, par une quelconque pièce ou attestation testimoniale, le reproche que son responsable aurait constamment dénigré son travail. En effet, son fils, PERSONNE5.), relate uniquement dans son attestation que « *Monsieur PERSONNE2.), lorsque celui-ci était présent, généré un important stress dans l'équipe car tout le monde redoutait des reproches alors que tout était fait au mieux.* », sans toutefois fournir ni d'exemples concrets de reproches que PERSONNE2.) aurait adressés à sa mère, ni la fréquence de ces reproches. Il convient de relever en outre que PERSONNE5.) n'a travaillé auprès de l'employeur que pendant les mois de juillet 2016 et de juillet 2017. Son attestation se trouve d'ailleurs en contradiction avec celles établies par les deux salariées de l'employeur qui attestent que PERSONNE2.) se serait toujours comporté de façon très correcte avec le personnel et notamment avec la requérante, de sorte que cette attestation ne saurait en tout état de cause pas constituer de preuve utile sur ce point.

La requérante fait encore état d'un refus de congé injustifié en février 2017.

Il convient de relever qu'un refus de congé systématique et non motivé par des nécessités organisationnelles, mais par la seule volonté de nuire au salarié, est à qualifier d'acte de harcèlement moral.

En l'espèce, il échet de constater qu'PERSONNE1.) ne fait état que d'un fait unique qui est, en l'absence de caractère répétitif, non susceptible de constituer un acte de harcèlement moral. S'y ajoute que la requérante reste en défaut de rapporter la preuve que le refus en question n'a pas été justifié par une nécessité organisationnelle, mais par l'intention de lui nuire, étant donné qu'à l'appui de son reproche PERSONNE1.) verse comme seul élément de preuve l'attestation testimoniale établie par sa fille, PERSONNE6.), qui déclare qu'au mois de février 2017 l'employeur a refusé à sa mère des congés au profit d'une collègue qui avait demandé les mêmes dates au motif que celle-ci était plus méritante, ce qui ne constitue à l'évidence pas une preuve suffisante. Il convient de noter en outre que dans leurs attestations respectives, les deux salariées de l'employeur affirment qu'PERSONNE1.) s'est, à part une seule fois pour des raisons organisationnelles, toujours vu accorder tous les congés qu'elle demandait.

Concernant ensuite le reproche que suite à l'explication demandée par PERSONNE1.) quant aux raisons du refus de congé en février 2017, l'employeur se serait emporté, il échet à nouveau de constater que même à supposer ce fait établi, il ne s'agit que d'un acte isolé et dès lors non susceptible d'être qualifié de harcèlement moral. Pour être complet, le tribunal relève d'ailleurs que si PERSONNE6.) déclare que PERSONNE2.) s'est mis dans une colère noire lorsque sa mère l'a questionné sur les raisons de son refus, PERSONNE4.) relate en revanche que suite au refus du patron, PERSONNE1.) était très énervée, provocatrice et désagréable, et que c'est elle qui s'est emportée contre le patron et contre elle-même et les a provoqués verbalement, en dépit du fait que le patron lui aurait bien expliqué la situation.

A défaut de la moindre pièce justificative, le reproche quant au prétendu refus du responsable de libérer la requérante pour se rendre à ses rendez-vous médicaux, de même que celui selon lequel le responsable aurait obligé la requérante à faire chaque jour le ménage dans les locaux alors que cela n'aurait pas fait partie de ses fonctions, et finalement celui des prétendues agressions verbales du responsable, restent à l'état de pure allégation.

N'est pas non plus établi, faute d'élément probant, le prétendu incident du 1<sup>er</sup> août 2017.

S'il résulte finalement des divers courriers du mandataire d'PERSONNE1.) adressés à la société SOCIETE1.) S.A. en date des 11 septembre 2017, 10 octobre 2017, 18 octobre 2017 et 6 décembre 2017 que l'employeur ne s'est pas spontanément acquitté du paiement de tous les salaires et de la délivrance des fiches de salaire à partir de juillet 2017, ce manquement ne saurait toutefois, en l'absence d'autres éléments établissant une intention malveillante dans le chef de l'employeur, être qualifié d'acte de harcèlement moral.

De même, le non-paiement par l'employeur du montant reconnu par lui à titre d'heures supplémentaires ne peut être qualifié, en l'absence de preuve rapportée d'une intention malveillante, d'acte de harcèlement moral.

Afin d'être complet, le tribunal tient à relever en outre qu'il est certes établi au vu des certificats médicaux des 11 août 2017 et 6 septembre 2017 qu'PERSONNE1.) souffrait d'un syndrome anxio-dépressif et d'un « *burn out* », il n'est en revanche pas établi qu'il existe une relation de cause à effet objective entre la maladie de la requérante et les conditions de travail, le médecin traitant n'ayant fourni aucune précision, voire explication à l'appui de son diagnostic.

Ne justifiant dès lors pas de l'existence d'un harcèlement moral, PERSONNE1.) est à débiter de sa demande en indemnisation de ce chef.

5. Quant à la demande en rectification du formulaire U1 et de la fiche de salaire relative aux congés

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) et de condamner la société SOCIETE1.) S.A. à rectifier le formulaire U1 établi le 13 mars 2018 et la fiche de salaire de février 2018 relative aux congés, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard et par document.

6. Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, il ne paraît pas inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à la charge de la société SOCIETE1.) S.A. ; il serait, en revanche, inéquitable de laisser à la charge de la requérante les frais non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

En l'espèce, la majoration pour heures supplémentaires, l'indemnisation du jour férié impayé et l'indemnité compensatoire de congés non pris sont à considérer comme salaires échus, de sorte qu'il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire en ce qui concerne la condamnation pécuniaire.

**PAR CES MOTIFS :**

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**ordonne** la jonction des affaires introduites par requêtes des 21 novembre 2017 et 23 août 2018 et enrôlées sous les numéros L-TRAV 763/17 et L-TRAV 536/18 ;

**reçoit** les demandes d'PERSONNE1.) en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande à titre de jours fériés impayés à la somme de 114,20 euros ;

**déclare** irrecevable pour cause de prescription la demande d'PERSONNE1.) à titre d'heures supplémentaires pour les rémunérations échues avant le 21 novembre 2014, et recevable pour le surplus ;

la **déclare** fondée à concurrence de la somme de 2.215,52 euros ;

**déclare** fondée la demande d'PERSONNE1.) à titre de jours fériés impayés à concurrence de la somme de 33,33 euros ;

**déclare** fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris pour la somme de 1.402,96 euros ;

**déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) à titre de harcèlement moral ;

partant, **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.651,81 euros (trois mille six cent cinquante-et-un euros et quatre-vingt-un centimes), avec les intérêts légaux sur la somme de 2.248,85 euros à partir du 21 novembre 2017, et sur la somme de 1.402,96 euros à partir du 23 août 2018, date des demandes en justice respectives, jusqu'à solde ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A. à rectifier le formulaire U1 et la fiche de salaire de février 2018 relative aux congés dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 euros (cinquante) par jour de retard et par document ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros (sept cent cinquante) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déboute** la société SOCIETE1.) S.A. de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne la condamnation pécuniaire, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Claudine ELCHEROTH**, 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. **Claudine ELCHEROTH**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.